

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation

Évolution des activités de l'Ordre des ingénieurs du Québec en matière de reconnaissance des
qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle de personnes formées à
l'étranger

par
Marjorie Dumas

Essai présenté à la Faculté d'éducation
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M. Sc.)
Maîtrise en orientation

Septembre 2020
© Marjorie Dumas, 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Évolution des activités de l'Ordre des ingénieurs du Québec en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle de personnes formées à

l'étranger

par

Marjorie Dumas

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Rachel Bélisle
Université de Sherbrooke

Directrice de recherche

Eddy Supeno
Université de Sherbrooke

Deuxième correcteur

Essai accepté le ___ 14 octobre 2020 _____

SOMMAIRE

La reconnaissance des qualifications professionnelles et l'intégration socioprofessionnelle sont deux enjeux majeurs pour tous les professionnels¹ formés à l'étranger (PFÉ) venant s'établir au Canada. En effet, la non-reconnaissance de leurs diplômes et autres qualifications, la non-reconnaissance par les employeurs de leurs expériences professionnelles à l'étranger ainsi que la difficulté d'accès à des ordres professionnels sont des réalités que les PFÉ peuvent vivre. Ces problèmes se posent pour de nombreux professionnels désirant être admis dans un ordre professionnel, notamment dans le domaine du génie. Cependant, l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) mentionne « l'importance des professionnels formés à l'étranger puisqu'ils représentent une partie de plus en plus importante de la relève de la profession » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2011, p. 5). Il a donc consacré des efforts considérables afin d'améliorer le taux de réussite des candidats qui s'engagent dans le processus pour obtenir le permis d'ingénieur et de diminuer le délai moyen d'obtention du permis en le faisant passer de 16 mois à 8 mois (Ordre des ingénieurs du Québec, 2018). On constate que même si l'admission à un ordre professionnel semble avoir été améliorée, cela ne signifie pas que les personnes immigrantes sont au bout de leur peine notamment à cause d'une possible discrimination à l'embauche.

L'objectif de cet essai est de retracer l'évolution des activités des dix dernières années en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et de l'intégration socioprofessionnelle des personnes formées à l'étranger à l'aide des rapports annuels disponibles

¹ Dans le texte, le masculin inclut le féminin et est utilisé, sans discrimination, afin d'alléger le texte.

sur le site Internet de l'OIQ. Le cadre de recherche définit le rapport annuel obligatoire dans chaque ordre professionnel et ce qu'il contient, puis il propose une définition des termes évolution de pratique et intégration socioprofessionnelle. Trois objectifs spécifiques sont poursuivis; 1) établir un portrait statistique des demandes d'équivalence de diplôme et de formation dans les rapports annuels de 2009 à 2019; 2) dégager les activités de l'OIQ en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles des personnes formées à l'étranger; 3) dégager les activités de l'OIQ en matière de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des membres réguliers formés à l'étranger.

La méthodologie privilégiée est l'analyse de contenu descriptive. Celle-ci nous permet d'effectuer une analyse de données quantitatives et qualitatives. À partir de données statistiques que les ordres sont tenus d'inclure dans leurs rapports annuels et de requêtes contenant les mots-clés équivalence, programme, arrangement sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM), PFÉ et étranger, nous avons identifié des actions posées par l'OIQ au cours de la dernière décennie et repéré les contenus sur des événements marquants.

Les principaux résultats de la recherche montrent que l'admission sur la base d'une entente de reconnaissance mutuelle a connu une augmentation significative lors de l'entrée en vigueur de l'ARM en génie entre la France et le Québec. D'autres chercheurs constatent aussi « que malgré la mise en vigueur récente des règlements de l'ARM pour les ingénieurs (juillet 2013), un nombre relativement élevé de professionnels l'ont déjà utilisé » (Bédard et Roger, 2015, p. 17). Ce type d'entente a amélioré significativement la reconnaissance des qualifications pour les immigrants ingénieurs de la France (Bédard et Roger, 2015). Aussi, l'implantation de quelques programmes

comme celui du Programme d'accompagnements des professionnels formés à l'étranger, celui comportant trois volets et celui mené en collaboration avec le MICC, ainsi que l'adoption de règlements, tel que l'*Adoption de la Politique d'évaluation des candidats au permis d'ingénieur – Équivalence de diplôme et de formation en 2012-2013* semblent avoir fonctionné puisque de 2009 à 2014, le nombre de demandes de reconnaissance de diplôme et de formation acquis hors du Canada a augmenté. Ces efforts laissent penser que le processus d'admission à cet ordre professionnel s'est amélioré. Cependant, les ingénieurs immigrants peuvent continuer à vivre de la discrimination à l'embauche.

La discussion propose des recommandations quant à la discrimination que peuvent vivre des professionnels formés à l'étranger. Cette problématique n'est pas abordée directement dans les rapports annuels de l'OIQ et pourtant, elle demeure un enjeu nommé dans diverses études menées auprès de professionnels issus de l'immigration, dont ceux en génie (George, Chaze, Brennenstuhl, Fuller-Thomson, 2012; George et Chaze, 2014). Ainsi, comme première recommandation, nous pensons qu'il serait intéressant qu'un organisme connaissant bien la problématique des migrants qualifiés offre des formations aux employeurs afin de les informer davantage sur la reconnaissance des qualifications et la valeur des diplômes de l'étranger. Comme deuxième recommandation nous pensons qu'il pourrait être intéressant de créer des soirées réseautage entre employeurs et PFÉ. Comme troisième recommandation, nous jugeons aussi qu'il pourrait être pertinent d'obtenir les données sociodémographiques des PFÉ admis sur la base d'équivalence de diplôme et de formation, sachant qu'il existe des barrières pour certains groupes tels que les femmes et les minorités visibles. L'OIQ pourrait se servir de ces données pour mieux cibler les besoins quant à la discrimination. Notre dernière recommandation serait de poursuivre des actions en soutien à

l'intégration socioprofessionnelle puisque l'OIQ a mentionné à diverses reprises son intention de favoriser l'intégration des PFÉ au marché du travail québécois.

Nous pensons que cet essai contribuera au domaine de l'orientation puisqu'il pourrait permettre aux spécialistes de l'orientation de mieux connaître le rôle de l'OIQ, et des ordres professionnels en général, et soutenir leur compréhension du système professionnel québécois. Cette compréhension paraît importante pour guider adéquatement les personnes immigrantes, formées dans un domaine conduisant à une profession régulée par un ordre professionnel, et les soutenir dans la réalisation de leur projet professionnel.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	XI
INTRODUCTION	1
PREMIER CHAPITRE. PROBLÉMATIQUE	3
1.CONTEXTE	3
1.1 La sélection des personnes immigrantes.....	3
1.2 Problèmes relevés	4
1.3 Évolution des mesures de reconnaissance des acquis des personnes immigrantes ayant exercé dans un domaine régi par un ordre professionnel	6
1.3.1 Gouvernement du Québec.....	6
1.3.2 Gouvernements du Canada et des provinces canadiennes	8
1.3.3 Reconnaissance des qualifications professionnelles	9
1.4 Le cas de l'Ordre des ingénieurs du Québec.....	9
2. ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DE PERSONNES IMMIGRANTES FORMÉES EN GÉNIE	11
2.1 Délais et coûts	12
2.2 Accès à l'ordre professionnel des ingénieurs.....	13
2.3 Enjeux d'intégration socioprofessionnelle.....	14
2.4 Enjeux d'intégration à la profession	18
2.5 Discrimination chez les ingénieurs immigrants.....	19
3. QUESTION DE RECHERCHE	20
DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE DE RECHERCHE.....	22
1. RAPPORT ANNUEL D'UN ORDRE PROFESSIONNEL	22
2. DÉFINITION DE TERMES	25
2.1 Évolution de pratiques	25
2.2 Intégration socioprofessionnelle	25
3. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES.....	27
TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE.....	28
1. ANALYSE DE CONTENU	28
1.1 Échantillonnage.....	28

1.2	Collecte et analyse de données quantitatives	29
1.3	Collecte et analyse quantitative d'unités d'information	30
1.3	Analyse qualitative des unités d'information.....	31
2.	PRÉOCCUPATION ÉTHIQUE	31
QUATRIÈME CHAPITRE. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET INTERPRÉTATION		32
1.	PORTRAIT STATISTIQUE	32
2.	ACTIVITÉS DESTINÉES AUX PROFESSIONNELS FORMÉS À L'ÉTRANGER	41
2.1	Occurrences concernant la formation en génie à l'étranger.....	41
2.2	Place des personnes professionnelles formées à l'étranger à l'OIQ	43
2.3	Évolution des règlements internes sur l'admission par équivalence.....	44
2.4	ARM dans l'admission par équivalence	45
2.5	Programmes d'aide spécifiques à l'admission	46
2.6	Programmes soutenant l'intégration socioprofessionnelle	47
CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION		49
1.	RETOUR SUR LA PROBLÉMATIQUE	49
2.	CONTRIBUTIONS DE L'ÉTUDE AU DOMAINE DE L'ORIENTATION	51
3.	LIMITES DE CET ESSAI	51
CONCLUSION		53
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		56

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Les demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors Canada selon les rapports annuels de l'OIQ	34
Tableau 2.	Les demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis selon les rapports annuels de l'OIQ.....	36
Tableau 3.	Le nombre total de demandes d'équivalence de diplôme acceptées par un établissement d'enseignement situé hors Canada et le nombre total de demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise accepté hors Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis selon les rapports annuels de l'OIQ.....	38
Tableau 4.	Les demandes d'admission sur la base d'une entente de reconnaissance mutuelle selon les rapports annuels de l'OIQ	40
Tableau 5.	Occurrences des mots pertinents pour identifier les unités d'information quant aux objectifs spécifiques 2 et 3	42

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ARM	Arrangement de reconnaissance mutuelle
CCPE	Canadian Council of Professional Engineers
CITIM	Clef pour l'intégration au travail des immigrants
CTI	Centre des travailleurs et travailleuses immigrants
IEEQ	Internationally Educated Engineers Qualification Program
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
OIQ	Ordre des ingénieurs du Québec
OPQ	Office des professions du Québec
PFÉ	Professionnel formé à l'étranger

REMERCIEMENTS

J'aimerais tout d'abord remercier ma directrice d'essai, la professeure Rachel Bélisle, sans qui je n'aurais pas été en mesure de réaliser ce projet d'envergure. Tes conseils, ton temps et ton appui ont été pour moi source de motivation pour accomplir cet essai.

J'aimerais remercier mes parents, Chantal et Réal sans qui cette grande aventure n'aurait jamais pu être réalisée. Tout le support et l'amour que vous me donnez me permettent de me dépasser et d'être la personne que je suis aujourd'hui. Ma sœur, Marie-Pier, pour ses encouragements infinis, Mathieu pour son aide précieuse et mon copain Daniel, pour son support et son écoute tout au long de l'écriture. Merci également à mes grands-parents Pauline et François pour vos mots d'encouragement. Je vous aime tous profondément d'un amour inconditionnel.

Un merci spécial à ma cohorte de maîtrise 2019-2021. Notre aventure ensemble a été pour moi un réconfort. Merci d'avoir répondu à mes questions, de m'avoir permis de ventiler, de m'avoir dit de me gérer quand j'en avais besoin ou bien pour tous les fous rires incroyables. Ça m'a donné la motivation de compléter la rédaction.

C'est avec une fierté sans fin que je vous présente cet essai. Je n'aurais été en mesure de le réaliser sans vous tous.

INTRODUCTION

Le Canada est reconnu comme l'un des pays les plus ouverts au monde en termes d'immigration (Troper, 2018, p. 31). C'est donc dire que le Canada est terre d'accueil pour de nombreux professionnels formés à l'étranger. Cependant, plusieurs arrivants ne sont pas en mesure d'obtenir un emploi comparable à celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine, du moins dans les premières années d'intégration, et cela en grande partie parce que la reconnaissance des qualifications comporte plusieurs étapes et obstacles. Ils sont plus nombreux encore chez les personnes formées dans un domaine conduisant à une profession régulée par un ordre professionnel. Ces obstacles sont connus et reconnus depuis des années et des actions diverses ont été mises en place. D'ailleurs, c'est le cas pour l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) qui accueille chaque année plusieurs personnes formées à l'étranger. À l'aide de ses rapports annuels des dix dernières années, nous avons tenté de retracer l'évolution des activités en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle des professionnels formés à l'étranger entre les années de 2009 et 2019.

Pour ce faire, cet essai est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre présente la problématique, soit le contexte et l'état des connaissances sur la reconnaissance des qualifications de personnes immigrantes formées en génie et leur intégration socioprofessionnelle. Il se termine par la question de recherche. Le deuxième chapitre expose le cadre de recherche qui définit les concepts abordés dans cet essai. Il est principalement question des rapports annuels produits par les ordres professionnels ainsi que des définitions des termes évolution de pratiques et intégration socioprofessionnelle. Les objectifs spécifiques sont également présentés. Le troisième chapitre

décrit la méthodologie choisie, soit l'analyse descriptive de contenu, l'échantillon et la collecte de données, ainsi que les considérations éthiques. Le quatrième chapitre traite des résultats de cette étude. Il présente d'abord le portrait statistique des demandes de reconnaissance de diplôme et de formation ainsi que des activités réalisées par l'Ordre des ingénieurs du Québec quant à la reconnaissance des qualifications et l'intégration socioprofessionnelle. Finalement, le cinquième chapitre présente une brève discussion incluant nos recommandations, suivie d'une mise en valeur de la contribution de l'étude au domaine de l'orientation, ainsi que des limites de cette recherche.

PREMIER CHAPITRE. PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, nous traitons de la problématique quant au contexte de la reconnaissance des acquis des immigrants qualifiés et de leur intégration socioprofessionnelle, des actions prises par le gouvernement ainsi que du cas de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Nous poursuivons avec l'état des connaissances tirées de recherches empiriques sur la reconnaissance des qualifications chez les ingénieurs immigrants ou les professionnels formés à l'étranger².

1.CONTEXTE

1.1 La sélection des personnes immigrantes

Au Canada, depuis les années 60, un système d'évaluation à points a été mis en place afin de sélectionner les immigrants qui contribueront à la croissance de la société autant sur le plan économique que démographique (Troper, 2018). Ce système est basé principalement sur le niveau de scolarité, sur les connaissances linguistiques (anglais et français), sur l'âge ainsi que sur les expériences professionnelles des immigrants (Bégin et Renaud, 2012; Cousineau et Bourdabat, 2009).

Au Québec, la politique fédérale s'ajoute à la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, adoptée en 2015 et toujours en vigueur, par le Gouvernement du Québec et éditée par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de

² Il y a ici une nuance. Si nous parlons des personnes immigrantes, c'est que la problématique de cet essai les concerne directement. Toutefois, les actions des organismes réglementaires s'inscrivent aussi dans un contexte de mobilité étudiante où des personnes de nationalité canadienne peuvent faire leurs études dans un autre pays.

l'Inclusion (MIDI)³. Le Québec, comparativement au reste du Canada, jouit d'une certaine liberté par rapport au choix des immigrants qualifiés puisqu'il peut sélectionner et déterminer le nombre d'immigrants venant s'établir au Québec (Belabdi, 2004; Labelle, 2017).

1.2 Problèmes relevés

Les immigrants qualifiés s'installant au Québec vivent des problèmes d'intégration socioprofessionnelle (Gouvernement du Québec, 2016; Misiorowska, Potvin et Arcand, 2019). Ceux-ci sont notamment liés à la non-reconnaissance de leurs diplômes et autres qualifications, à la non-reconnaissance par les employeurs de leurs expériences professionnelles à l'étranger ainsi qu'à la difficulté d'accès à des ordres professionnels (Alaoui, 2006; Chicha et Charest, 2008; Gariépy 2016; Rojas-Viger, 2006). Le gouvernement et les ordres professionnels sont actifs pour contrer la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences (Lejeune et Bernier, 2014). Le tout se réalise alors que « le système professionnel du Québec est unique et serait le plus complexe, avec son Code des professions sous la surveillance de l'Office des professions du Québec, lequel sanctionne les activités des 46 ordres professionnels » (Bédard, Papi, Beauchamp-Goyette, Dieng, 2018, p. 3). Ainsi, le Code des professions (2019), qui « régleme la pratique de plusieurs professions et précise les conditions d'exercice professionnel » (OPQ, 2020) exige de la part des ordres professionnels une réglementation sur l'équivalence de diplôme et de formation.

³ Au cours de l'écriture de cet essai, soit en septembre 2019, le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a changé de nom pour le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

Quant à la non-reconnaissance des qualifications par les employeurs, elle peut s'expliquer en partie par leur incapacité à décoder les diplômes émis à l'étranger, à établir les équivalences scolaires et à saisir la pertinence des expériences de travail (Gouvernement du Québec, 2016). Devant faire appel à des instances intermédiaires pour interpréter les diplômes ou les expériences antérieures, le délai de la reconnaissance des qualifications entraîne un délai jugé important par plusieurs (Comité consultatif jeunes, 2006 ; Conseil supérieur de l'éducation, 2000). Aussi, lorsque la profession exercée par l'immigrant est réglementée par un ordre professionnel, l'adhésion à cet ordre entraîne un délai supplémentaire prolongeant ainsi le processus d'intégration socioprofessionnelle (Côté, 2018). De plus, Madibbo conclut que le racisme systémique joue un rôle crucial, puisque les employeurs ne reconnaissent pas les diplômes étrangers (2014). Divers auteurs indiquent que le racisme systémique se manifeste sur le marché du travail sous forme de sous-emploi ou d'exclusion complète de l'emploi même si les gens ont un diplôme équivalent ou supérieur à celui demandé (Andersen, Das Gupta, Galabuz, James, Maaka, 2007; Girard et Bauder, 2007; Madibbo, 2014).

De nombreux documents ont été réalisés par le Gouvernement du Québec sur l'importance de la reconnaissance des qualifications professionnelles des immigrants pour s'assurer qu'ils puissent contribuer au devenir du Québec à la mesure de leurs compétences. Cependant, les études concernant les changements apportés pour favoriser cette reconnaissance ne permettent pas d'obtenir une vue d'ensemble de l'évolution de celle-ci en tenant compte des enjeux propres à chaque profession. Les études se concentrent sur certains dispositifs, tels que l'arrangement sur la

reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) (ex. Bédard et Roger, 2015) et les demandes d'équivalence (ex. : Lejeune et Bernier, 2014).

Considérant que le gouvernement québécois désire augmenter la rapidité de la reconnaissance des acquis des immigrants qualifiés ainsi que de leur intégration socioprofessionnelle au Québec et que différentes actions ont été prises par l'État et les ordres professionnels, la prochaine section dresse un portrait de l'évolution des mesures afin d'y voir une vue d'ensemble.

1.3 Évolution des mesures de reconnaissance des acquis des personnes immigrantes ayant exercé dans un domaine régi par un ordre professionnel

1.3.1 Gouvernement du Québec

Au fil des années, le gouvernement du Québec a adopté des politiques publiques et des plans stratégiques en matière de reconnaissance de diplôme et de formation. Il a instauré des groupes de travail, il a soutenu la mise en place de nouvelles pratiques, il a introduit de nouvelles obligations pour les ordres professionnels ainsi que des mécanismes de veille et de vérification afin que la reconnaissance des acquis et des compétences s'effectue plus rapidement et ainsi faciliter l'insertion des immigrants qualifiés (Gouvernement du Québec, 2015).

Pour simplifier la reconnaissance des acquis, l'Office des professions du Québec (OPQ) s'est associé au Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), maintenant renommé le MIFI, afin d'établir un plan d'action (Gouvernement du Québec, 2013). De nombreuses stratégies d'engagement ont été mises en place afin de répondre à cette problématique, telle que la Grande Rencontre du 12 octobre 2017 dont le but premier était « d'arrimer les efforts

des parties prenantes et de s'assurer de la pleine reconnaissance des compétences des professionnelles et professionnels formés à l'étranger et de leur intégration rapide au marché du travail » (Gouvernement du Québec, 2018, p. 36). Parmi les autres stratégies élaborées se trouvent un plan stratégique 2016-2021, un document de stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 ainsi que la création du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger (Gouvernement du Québec, 2017). Ce comité avait pour mandat « de résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par les personnes immigrantes afin que leur contribution à l'essor économique soit rapide et réussie » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 22). Le gouvernement québécois s'implique donc dans la reconnaissance des compétences des immigrants avec l'objectif de l'accélérer et de l'améliorer. Cependant, la mise en application des différentes stratégies paraît complexe, entre autres, en ce qui a trait à l'accès à la formation d'appoint (c'est-à-dire la formation exigée au Québec que l'ordre demande de suivre) et aux stages (Gouvernement du Québec, 2015 ; Gouvernement du Québec, 2016).

Dans certains ordres professionnels, il existe un arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) entre le Québec et la France (Bédard et Macià, 2018; Bédard et Roger, 2015; Houle et Pinto, 2016). Ainsi, une entente entre les ordres professionnels du Québec et de la France permet ainsi de faciliter et d'accélérer le processus de reconnaissance, ce qui aurait un impact sur l'intégration socioprofessionnelle et la mobilité internationale (Bédard et Macià, 2018; Gouvernement du Québec, 2016). En 2016, au total, 24 ordres professionnels du Québec ont conclu avec la France « un arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications

professionnelles » (Bédard et Macià, 2018; Bédard et Roger, 2015; Houle et Pinto, 2016). C'est le cas de l'Ordre des ingénieurs, dont l'ARM a été mise en vigueur le 18 juillet 2013 (Bédard et Marcia, 2018; Bédard et Roger, 2015). D'autres ententes d'arrimage ou multilatérales peuvent exister entre un ordre professionnel et un organisme de réglementation professionnelle canadien ou d'un autre pays, comme c'est le cas notamment chez les ingénieurs avec l'accord de Washington (Bédard, Papi, Beauchamp-Goyette, Dieng, 2018) dont nous parlerons plus loin dans le texte.

1.3.2 Gouvernements du Canada et des provinces canadiennes

Au Canada, la demande d'immigration est toujours aussi importante et des actions ont aussi été posées pour favoriser la reconnaissance des qualifications des immigrants qualifiés. « Cependant, avec l'augmentation du nombre d'immigrants professionnels qui entrent au Canada, les gouvernements exhortent tous les organismes de réglementation professionnelle à offrir des voies alternatives de délivrance de permis qui intègrent les professionnels immigrants plus rapidement et plus efficacement tout en maintenant les normes de sécurité publique » (Friesen, 2011, p. 80). Il est à noter que le Gouvernement du Canada n'est pas responsable de la reconnaissance des acquis de professionnels formés à l'étranger. En effet, les titres professionnels sont délivrés par des organismes de réglementation dans chacune des provinces du Canada (Bureau du commissaire à l'équité, 2010). Toutefois, il participe à un travail de concertation avec les provinces et il joue un rôle dans des travaux internationaux de comparaison de diplômes.

Dans les provinces des actions diverses sont prises. Par exemple, le Gouvernement de l'Alberta a mis en place, en 2008, une stratégie tentant d'abolir les barrières nuisibles à la reconnaissance

des compétences des immigrants (Madibbo, 2014). Dans le document intitulé *A Foreign Qualification Recognition Plan for Alberta*, l'implantation d'un programme à trois volets est décrite afin de favoriser l'immigration et la reconnaissance des acquis des étrangers (Association canadienne-française de l'Alberta, 2011). Ce document se concentre d'ailleurs sur « l'information spécialisée, l'équité et l'élimination de la discrimination et des préjugés ainsi que la mise à jour des habiletés des immigrants » (Madibbo, 2014, p. 158).

1.3.3 Reconnaissance des qualifications professionnelles

Comme mentionné dans les sections précédentes, le vocabulaire pour désigner les processus et les pratiques en matière de reconnaissance des équivalences de diplôme et de formation varient. Dans un contexte spécifique de reconnaissance d'acquis de personnes formées à l'étranger, le Forum des ministres du marché du travail (2009) a opté pour la définition de reconnaissance des qualifications professionnelles suivante : « processus qui consiste à s'assurer que les connaissances, les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau d'études acquis dans un autre pays sont comparables aux normes établies pour exercer une profession ou un métier au Canada » (p. 1). Cette interprétation inclut la reconnaissance des diplômes émis à l'étranger ainsi que les acquis des formations extrascolaires et des expériences personnelles et professionnelles. C'est ce terme que nous retenons.

1.4 Le cas de l'Ordre des ingénieurs du Québec

Le domaine du génie fait partie des professions à forte immigration au Québec (Gauthier, 2014) et, comme mentionné auparavant, quelques travaux s'intéressent à des dispositifs de

reconnaissance concernant la profession d'ingénieur au Québec (Bédard et Marcia, 2018) et au Canada (ex. : Boyd, 2001; Friesen, 2011). Pour mieux comprendre la problématique de la mise en œuvre de la reconnaissance des qualifications professionnelles et de l'impact de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, il est intéressant de dresser un portrait plus spécifique de la profession d'ingénieur. Nous avons choisi cette profession puisque l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) arrive deuxième en ce qui a trait au nombre de membres dans le système professionnel québécois qui est composé de 46 ordres professionnels (OIQ, 2019). À ce jour, « l'Ordre des ingénieurs du Québec compte plus de 62 000 membres, ce qui équivaut à plus de 20 % des ingénieurs du Canada » (OIQ, 2019).

Au fil des années, l'OIQ s'est associé à des ententes d'arrimage diverses dans le domaine du génie. En 1989, une alliance entre l'Australie, le Canada, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis a permis de faciliter le parcours des ingénieurs étrangers (Anwar et Richards, 2015; Lucena, Downey, Jesiek et Elber, 2008). En effet, l'accord de Washington est un accord de reconnaissance mutuelle qui permet de « faciliter le parcours de diplômés à un enregistrement professionnel ou une licence dans différentes juridictions chez les ingénieurs » (Anwar et Richards, 2015). Présentement, l'accord de Washington compte 19 pays signataires (Ingénieurs Canada, s.d.). Cette alliance est une définition des exigences minimales en matière de formation et de professionnalisme (Lucena, Downey, Jesiek et Elber, 2008) et elle situe les équivalences de diplôme. Cependant plusieurs pays n'en font pas partie.

Ainsi, l'Ordre des ingénieurs continue à être touché particulièrement par la problématique de la reconnaissance des qualifications puisque le génie est identifié comme le domaine d'études le

plus courant chez les personnes immigrantes qualifiées qui arrivent au Canada. En effet, en 2006, « plus de la moitié (52 %) des diplômés ayant étudié à l'étranger étaient titulaires d'un diplôme en génie » (Zietsma, 2010, p. 17). Au Québec, en 2011-2012 et 2014-2015, la profession d'ingénieur est celle qui a reçu le plus de demandes de reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation acquis hors Québec (Conseil interprofessionnel du Québec, 2016). En 2019, près de 15 % des demandes de reconnaissance professionnelle sont adressées à l'Ordre des ingénieurs (Conseil interpersonnel du Québec, 2019).

Chez les ingénieurs, en plus de la reconnaissance des qualifications obtenues dans leur pays, un examen portant sur les aspects déontologiques, éthiques et juridiques de la pratique au Québec est obligatoire préalablement à l'obtention du permis (Côté, 2018, p. 14), ce qui signifie que ces personnes doivent nécessairement compléter une formation d'appoint pour se préparer. De plus, pour obtenir le permis régulier, une année de travail en génie dans un environnement canadien est obligatoire (Côté, 2018, p. 14).

2. ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DE PERSONNES IMMIGRANTES FORMÉES EN GÉNIE

Afin d'établir l'état des connaissances sur la reconnaissance des diplômes, des qualifications et des compétences des personnes immigrantes formées en génie ainsi que sur son impact en intégration socioprofessionnelle, des requêtes ont été effectuées dans quatre banques de données accessibles par le site de la bibliothèque de l'Université de Sherbrooke, incluant Cairn, Erudit, Pascal et Francis en accès libre. Nous avons également utilisé l'outil de découverte de la bibliothèque de l'Université de Sherbrooke, ainsi que Google Scholar. Les mots clés exploités

sont : immigrants qualifiés, ingénieurs immigrants, reconnaissance des acquis, reconnaissance des qualifications, ARM, Ordre des ingénieurs, ordre professionnel, travailleurs étrangers, engineering, foreign diploma, foreign workers, Washington accord, international engineering alliance et discrimination. À la suite de cette première recherche, nous avons repéré d'autres références disponibles dans les articles trouvés afin de poursuivre les recherches.

2.1 Délais et coûts

Dans la section précédente, nous avons abordé le délai pour l'attribution d'équivalence et de la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'accès à un ordre professionnel qui peuvent paraître longs. On rapporte que « la complexité de la démarche, les frais exigés et le temps requis pour rendre une décision tendent à en décourager plusieurs » (Chicha et Charest, 2008, p. 11). D'autres études dressent un constat similaire, ajoutant que les personnes n'ont souvent pas les ressources financières pour assurer le bien-être de leur famille tout en tentant d'obtenir leur permis d'exercice dans la profession pratiquée dans leur pays d'origine (Conseil interprofessionnel du Québec, 2019; Maytree, 2008). Les personnes formées en génie n'échappent pas à cette situation (Conseil interprofessionnel du Québec, 2019).

En Alberta, il a été possible de constater que pour un diplômé étranger en ingénierie, il faut près de sept ans entre son arrivée au pays et son adhésion à l'Ordre, ce qui inclut la période nécessaire pour faire reconnaître son diplôme et remplir les autres exigences pour intégrer l'ordre professionnel (Madibbo, 2014). Selon Madibbo (2014), cela est entre autres dû au fait que seulement une partie des acquis scolaires est reconnue et que l'expérience professionnelle faite à l'étranger n'est pas prise en compte dans le processus de reconnaissance.

Dans le cas des dossiers où l'Arrangement de reconnaissance mutuelle France-Québec s'applique, Houle et Pinto (2016) affirment que les ingénieurs français doivent, outre leur formation, posséder un minimum de deux ans d'expérience en France pour s'en prévaloir, et qu'ils doivent, comme tout ingénieur québécois, effectuer un stage de 12 mois dans une entreprise au Québec avant d'obtenir leur permis régulier. Selon leur analyse, ce stage en génie est le plus long de tous ceux exigés dans les 24 ARM étudiées. Les ingénieurs français doivent également réussir un test sur la législation et la déontologie professionnelle (Houle et Pinto, 2016).

Pour ce qui est des coûts reliés à la reconnaissance des qualifications et à l'inscription aux divers examens, on peut penser qu'ils « seraient trop élevés notamment pour les personnes immigrantes originaires de pays où le niveau de vie est beaucoup plus faible qu'ici » (Chicha, 2012, p. 97). Effectivement, il serait plus difficile pour des immigrants de réussir dans leur pays d'accueil considérant l'investissement de temps et d'argent (Chicha, 2012). Souvent, les ingénieurs étrangers ont déjà investi dans leur éducation une moyenne de 5,4 ans avant d'obtenir leur titre de compétence dans leur pays comparativement à 4,9 ans pour les ingénieurs nés au Canada (Boyd et Schellenberg, 2014). Ainsi, il se pourrait bien que « les ingénieurs étrangers aient tendance à être un peu plus instruits que leurs homologues nés au Canada » (Boyd et Schellenberg, 2014, p. 8).

2.2 Accès à l'ordre professionnel des ingénieurs

L'accès à l'ordre professionnel des ingénieurs peut s'avérer difficile pour les personnes immigrantes. Dans leur étude par entrevue, Bédard et Macià (2018) soutiennent « qu'en vertu de la protection du public, les restrictions à l'admission des professionnels formés à l'étranger sont

parfois perçues, dans le discours public, comme des contraintes abusives, les obligeant à accepter des emplois subalternes » (p. 227).

Pour les femmes immigrantes, cela peut être encore plus difficile d'accéder à l'Ordre professionnel des ingénieurs. En effet, « plusieurs ordres professionnels exigent un certain nombre d'années d'expérience de travail pertinentes comme critère d'admission pour les équivalences de diplômes étrangers » (Chicha, 2012, p. 97). Cependant, il y a encore de nombreux pays où les femmes viennent tout juste d'avoir accès à certaines professions traditionnellement masculines (Chicha, 2012). C'est une barrière pour ces femmes immigrantes puisque le taux de chômage des diplômées universitaires dans certains pays est élevé (Chicha, 2012). Ce manque d'expérience pertinente affecte les femmes immigrantes lorsqu'elles font une demande d'équivalence de diplôme auprès des ordres professionnels tel que l'Ordre des ingénieurs (Chicha, 2012). Cette exigence d'expérience antérieure affecte la plupart des ingénieurs étrangers, mais possiblement encore plus les femmes ingénieurs. Dans une étude canadienne, les entrevues indiquent que les gens identifient comme leur plus grand obstacle à l'embauche est l'absence d'expérience canadienne. Ces personnes se demandent comment elles peuvent développer cette expérience canadienne si, en l'absence du permis d'exercice, elles n'ont pas la possibilité de travailler en génie (George, Chaze, Brennenstuhl, Fuller-Thomson, 2012).

2.3 Enjeux d'intégration socioprofessionnelle

Même si peu d'écrits ont été publiés sur le processus de reconnaissance des qualifications ainsi que sur l'intégration socioculturelle des migrants qualifiés au travail (Riemsdijk, Basford, et Burnham 2016), il est possible de comprendre que l'intégration sur le marché du travail est problématique chez les personnes immigrantes devenues ingénieurs dans leur pays d'accueil.

Boyd et Thomas (2002) ont étudié l'occupation des immigrants formés dans le domaine du génie, ce qui les a menés à la conclusion que les hommes formés à l'extérieur du Canada ont moins de chances d'occuper un emploi de gestionnaire ou d'ingénieur que ceux qui sont formés au Canada. Ils constatent aussi que la déqualification subie par les ingénieurs immigrés est beaucoup plus élevée pour ceux qui proviennent de certaines régions. En effet, un ingénieur formé à l'extérieur de l'Europe, de l'Amérique du Nord et de l'Océanie a beaucoup de mal à trouver un emploi au Québec (Bouarbat et Grenier 2014; Boyd et Schellenberg 2014; Girard, Smith, Renaud, 2008). De plus, une étude sur les ingénieurs chinois ayant immigrés au Canada reflète que « les gains moyens des Chinois, des Indiens, des Philippins et des Arabes étaient bien inférieurs aux gains moyens malgré des années de scolarité et de diplomation universitaires supérieures à la moyenne » (Wong et Wong, 2006, dans George et Chaze, 2014, p. 15). Ainsi, le lieu de la formation est un indicateur important de la capacité à trouver du travail dans le domaine du génie (George et Chaze, 2014).

Le fait que les employeurs manquent de connaissances sur les qualifications étrangères est l'un des enjeux principaux dans l'intégration socioprofessionnelle (Girard et Bauder, 2007)⁴. En réalité, « les employeurs généralisent les caractéristiques de certains immigrants considérant leur expérience de travail et leur éducation de qualité inférieure, et sont ainsi moins tentés d'embaucher des immigrants » (Girard, Smith et Renaud, 2008, p. 793). Girard et Bauder (2007) rapportent qu'il existerait une certaine « arrogance culturelle » de la part des employeurs canadiens. En effet, « un

⁴ Les études recensées ont été produites avant que le marché du travail ne connaisse de fortes pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. On peut penser que l'attitude a changé au cours des dernières années, mais ce changement paraît trop récent pour avoir des travaux empiriques sur l'attitude actuelle des employeurs.

recruteur en génie fait référence à un “complexe de supériorité” parmi les employeurs qui considèrent que les écoles d'ingénieurs canadiennes sont plus avancées que les écoles étrangères » (Girard et Bauder, 2007, p. 44). Selon Boyd et Schellenberg (2014), les professionnels étrangers formés en génie ont plus de difficulté à se trouver un emploi même si « les ingénieurs qui ont étudié à l'étranger ont tendance à être un peu plus instruits que leurs homologues nés au Canada » (p. 7). Effectivement, en 2013, « le taux de chômage des professionnels formés à l'étranger membre de l'Ordre des ingénieurs était de 6,5 %, comparativement à 2,5 % pour l'ensemble des membres » (Bédard et Macià, 2018, p. 217). Même lorsque les ingénieurs immigrants réussissent à compléter les examens de l'Ordre, ils ont de la difficulté à obtenir un stage d'ingénieur junior dans une entreprise. Une majorité d'entre elles prétendent ne pas connaître la valeur du certificat de perfectionnement et sont ainsi réticentes à embaucher des ingénieurs étrangers (Chicha, 2009).

En ce qui concerne les ingénieurs qui ont bénéficié d'un ARM France-Québec, l'intégration socioprofessionnelle reste tout de même difficile. L'analyse de Bédard et Macià (2018) a permis de constater que l'ARM ne prévoit pas de mesure qui touche aux dimensions culturelles et relationnelles de l'intégration socioprofessionnelle. Ces auteurs affirment que

Ces types d'accords sont pensés uniquement en termes d'intégration au marché de l'emploi de l'individu travailleur, en tenant seulement compte de la dimension économique des individus. L'aspect social et citoyen de leur intégration à la société d'accueil est passé sous silence. (Bédard et Macià, 2018 p. 222)

Les ingénieurs interrogés lors de cette étude déplorent le discours gouvernemental qui visait à attirer les professionnels étrangers avec des informations fausses quant à l'expérience vécue d'intégration (Bédard et Macià, 2018).

Dans le rapport de Bédard et Roger (2015), on constate que ce sont plutôt de « jeunes professionnels en début de carrière qui font appel au (sic) ARM France-Québec » (p. 64). Cela est possiblement dû au fait que l'ARM ne tient pas compte du diplôme français « Master » et que l'expérience ne compte pas pour éviter un stage en contexte québécois (Bédard et Roger, 2015). De plus, les propos de personnes interviewées pour le rapport Bédard et Roger (2015) indiquent une perception de « décalage entre le discours du gouvernement du Québec sur différents aspects de la vie de tous les jours, et la réalité constatée en immigrant » (p. 71). Ici, on pense notamment à l'accès aux garderies, à la durée des journées de travail et aux conjoints et conjointes qui doivent se trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

La recherche de Bédard et Macià (2018) indique que la mobilité internationale via des entreprises multinationales joue un rôle important pour l'intégration socioprofessionnelle de l'ingénieur immigrant au Québec. En effet, grâce au transfert entre les filiales d'une même compagnie, le professionnel formé à l'étranger dans le domaine du génie peut obtenir plus rapidement un emploi qui lui convient selon ses compétences (Bédard et Macià, 2018). Il peut également retrouver un poste avec des responsabilités semblables à celles de son poste initial (Bédard et Macià, 2018). L'intégration socioprofessionnelle est donc plus facile pour l'ingénieur immigrant mobile dans une multinationale puisque « cela permet d'accélérer les démarches non

seulement pour l'entrée en pratique des professionnels français, mais aussi pour des aspects de la vie quotidienne » (Bédard et Macià, 2018 p. 222).

2.4 Enjeux d'intégration à la profession

Friesen (2011) a réalisé une étude en 2003 à l'Université du Manitoba sur « the Internationally Educated Engineers Qualification Program (IEEQ) » (p. 80). Ce programme est destiné aux professionnels étrangers formés en génie ayant récemment immigré au Canada. Cela permet une voie d'accès aux licences pour les ingénieurs immigrants, reconnues par l'organisme de réglementation provincial (Friesen, 2011, p. 80). Cette étude indique que malgré que le programme aide les immigrants étrangers à faire reconnaître leurs qualifications, la barrière linguistique et l'habitus de ces personnes causent un frein considérable dans le processus (Friesen, 2011). Girard et Bauder (2007), reprenant la thèse de Bourdieu sur l'habitus et s'intéressent à l'habitus d'un professionnel, tel qu'un ingénieur. Les analyses d'entrevues les amènent à constater que

Jusqu'à ce que les candidats intériorisent l'habitus de la profession d'ingénieur sous forme de pratiques professionnelles et d'éthique propre au Canada, ils ne seront pas reconnus comme ingénieurs, peu importe leur degré de compréhension et leurs capacités d'application des principes scientifiques de l'ingénierie (p. 47).

Ce serait une des principales raisons pour lesquelles il est difficile pour les ingénieurs immigrants de se trouver du travail au Canada après avoir obtenu leur permis régulier d'exercice. Ils sont désavantagés comparativement aux ingénieurs formés au Canada, car les employeurs

considèrent qu'ils ne connaissent pas les coutumes nord-américaines (Girard et Bauder, 2007). Le Canadian Council of Professional Engineers (CCPE) a démontré que les ingénieurs immigrants n'ayant pas acquis les habitudes valorisées dans la formation au Canada font face à des conséquences significatives sur le marché du travail (Girard et Bauder, 2007).

Boyd et Shan ont effectué des recherches sur les ingénieurs d'origine asiatique installés au Canada (Boyd 2000; 2002; 2013; Shan 2012a; 2012b). Les difficultés de ces ingénieurs seraient particulièrement au niveau du langage et de la communication puisque leur aisance avec la langue anglaise est souvent limitée (Boyd, 2000; Shan 2012a). De plus, les immigrants asiatiques ne possèdent pas de réseau semblable à celui des ingénieurs canadiens, ce qui joue en leur défaveur (Boyd, 2000).

2.5 Discrimination chez les ingénieurs immigrants

Seulement 26 % des ingénieurs formés à l'étranger occupaient un emploi dans le domaine du génie en 2001 (Boyd et Schellenberg, 2014). Dans certains cas, on est tenté de croire que les ingénieurs immigrants vivent du racisme et de la discrimination; c'est du moins la perception de 21 % des ingénieurs d'origine chinoise installés au Canada et interviewés par Wong et Wong, qui affirment « qu'on leur a refusé une promotion due au fait de leur ethnicité et de la discrimination raciale » (2006, dans George et Chaze, 2014, p. 5).

Boyd (2000) affirme, dans une étude ayant maintenant 20 ans, que la difficulté dans le domaine du génie à faire reconnaître ses diplômes et ses compétences relevait de la discrimination systématique. Encore récemment, les ingénieurs formés à l'extérieur du Canada détiennent des

pointages plus élevés à l'inventaire des préjugés et de la discrimination en milieu de travail que les ingénieurs formés localement (Georges et Chaze, 2014). Les pointages sont encore plus hauts pour des ingénieurs étrangers ayant effectué des études supérieures au baccalauréat (Georges et Chaze, 2014). Cela signifie que les ingénieurs immigrants font face à des défis de taille en lien avec leur éducation et leur travail (Boyd and Schellenberg 2007; Zietsma, 2010). En ce qui concerne les pratiques d'embauche au Canada, plusieurs ingénieurs s'appuient fortement sur leurs relations professionnelles comme références, ce qui pourrait être considéré comme discriminatoire pour les nouveaux immigrants qui n'ont pas accès à de telles connexions (George, Chaze, Brennenstuhl, Fuller-Thomson, 2012). Cela signifie que les ingénieurs qui n'ont pas de connexions ni de contacts sont pénalisés dans leur recherche d'emploi. Les ingénieurs étrangers perçoivent que leur expérience est discriminée comparativement aux ingénieurs formés localement (George et Chaze, 2014). Cette pratique discriminatoire semble, selon eux, les pénaliser dans leur intégration socioprofessionnelle.

3. QUESTION DE RECHERCHE

Au terme de cet état des connaissances, on constate que l'impact des efforts déployés pour reconnaître davantage et plus rapidement les qualifications des personnes ingénieures formées à l'étranger est encore très peu étudié, mais que les études auprès de personnes formées à l'étranger montrent que la difficulté semble se déplacer de l'accès à l'intégration. En effet, si l'admission à un ordre professionnel semble avoir été améliorée, cela ne signifie pas que les personnes immigrantes sont au bout de leur peine notamment à cause d'une possible discrimination à l'embauche. Jusqu'ici, les études semblent surtout reposer sur des questionnaires ou des entrevues auprès d'acteurs clés ou de personnes immigrantes qualifiées. Dans le cadre de cet essai, nous

allons plutôt porter notre attention sur un ordre professionnel, soit celui des ingénieurs, pour retracer l'évolution des pratiques en matière de reconnaissance des qualifications notamment par rapport aux mesures prises et au nombre de dossiers étudiés. On s'intéressera aussi aux actions prises par l'ordre professionnel pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des ingénieurs issus de l'immigration. Comme le rapport de gestion annuel est un document obligatoire pour un ordre professionnel et qu'il doit consigner ses activités réalisées dans la dernière année, les éditions des 10 années antérieures seront analysées. La question de recherche est :

Comment les rapports annuels de l'Ordre des ingénieurs du Québec témoignent-ils de l'évolution des activités en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle des personnes formées à l'étranger, entre les années 2009 et 2019?

DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE DE RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présentons les concepts utiles pour répondre à la question de recherche de cet essai. En premier lieu, la présentation de ce qu'est un rapport annuel permet de définir les documents analysés et leur fonction dans une organisation. En deuxième lieu, nous précisons les termes d'évolution et d'intégration socioprofessionnelle. Finalement, les objectifs spécifiques de recherche sont abordés à la fin de ce chapitre.

1. RAPPORT ANNUEL D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

Un ordre professionnel possède des archives abondantes afin de documenter ses activités, ses débats, ses projets. Cependant, un document particulier condense plusieurs informations : le rapport annuel.

Au Québec, chaque ordre professionnel a l'obligation de produire un rapport annuel de ses activités qui sera présenté à l'Assemblée nationale. Pour ce faire, le rapport doit être transmis à l'OPQ dans les 45 jours suivant la date de son assemblée générale annuelle. Par la suite, l'OPQ doit le transmettre au ministre responsable de l'application des lois professionnelles (OPQ, 2019; RLRQ, c.C-26, r.8). Puis, une fois présenté à l'Assemblée nationale, le rapport annuel devient public (RLRQ, c.C-26, r.8).

Le rapport annuel couvre la période d'une année financière et doit contenir tous les documents suivants : une lettre du ministre au président de l'Assemblée nationale; une lettre de l'ordre au ministre; une lettre de l'ordre à l'OPQ et un rapport du président de l'ordre (RLRQ, c.C-26, r.8).

Aussi, plusieurs rapports d'activités sont obligatoires dans le rapport annuel d'un ordre professionnel :

- Rapports des activités du conseil d'administration, du comité exécutif, du comité de la formation;
- Rapports des activités relatives à la reconnaissance de l'équivalence de diplôme, de la formation et des autres conditions et modalités aux fins de la délivrance d'un permis ou d'un certificat ainsi que des permis temporaires, restrictifs temporaires et spéciaux;
- Rapports des activités relatives à la garantie contre la responsabilité professionnelle ainsi qu'à l'inspection professionnelle;
- Rapports des activités de la formation continue facultative;
- Rapports des activités du syndic;
- Rapports des activités du comité de révision et du conseil de discipline;
- Rapport des activités relatives à la conciliation et à l'arbitrage des comptes, à l'exercice illégal ainsi qu'à tout comité touchant la protection du public (RLRQ, c.C-26, r.8).

Dans le rapport annuel, on retrouve également les renseignements généraux tels que le nombre de permis délivrés selon leur catégorie, le nombre de certificats de spécialistes, le nombre d'autorisations spéciales accordées et renouvelées, le nombre d'immatriculations délivrées, le nombre de membres inscrits au tableau par région administrative selon leur sexe, leur classe de membres, les différents types de permis, le nombre de radiations, le nombre de suspensions, etc. (RLRQ, c.C-26, r.8).

De plus, il est obligatoire de retrouver les états financiers de l'ordre professionnel pour chacun des fonds existants. Cela inclut la cotisation, les assurances, l'indemnisation, la protection professionnelle et la formation continue (RLRQ, c.C-26, r.8).

Finalement, on peut retrouver dans chacun des rapports annuels, une section sur le code d'éthique et de déontologie des administrateurs. Il est à noter qu'elle est facultative pour les ordres professionnels, cependant on peut la retrouver, entre autres, dans les rapports de l'OIQ depuis 2017 (OIQ, 2019).

En résumé, en matière de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation, les rapports annuels des ordres professionnels doivent comporter les informations suivantes :

- Le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors du Canada (reçues, acceptées en totalité, refusées et qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période);
- Le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis (reçues, acceptées en totalité, acceptées en partie, refusées et qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période);
- Le nombre de candidats à l'exercice de la profession concernée par les demandes de reconnaissance de l'équivalence;

- Les actions menées par l'ordre en vue de faciliter la reconnaissance de l'équivalence de diplôme, de la formation ainsi que, s'il y a lieu, des autres conditions et modalités de délivrance des permis et des certificats de spécialistes (RLRQ, c.C-26, r.8).

2. DÉFINITION DE TERMES

2.1 Évolution de pratiques

Lorsque nous tentons de retracer l'évolution de la reconnaissance des qualifications professionnelles et de l'intégration socioprofessionnelle à l'OIQ, nous cherchons plus précisément à observer le « changement progressif de position » (CNRTL, 2012). Les actions sociales, législatives et institutionnelles sont modulées par les acteurs qui tentent de résoudre les problèmes sociaux en fonction de l'évolution des pratiques sociales (Mayer, 2002). En d'autres mots, nous voulons savoir si les écrits et les actions portées depuis 2009 sont différents en 2019. Cela étant dit, avec les obligations actuelles prescrites par le Code des professions quant à la reconnaissance des qualifications pour des professions réglementées telles que celle d'ingénieur, nous pouvons retracer d'éventuels changements marquants.

2.2 Intégration socioprofessionnelle

L'intégration socioprofessionnelle dans un contexte d'immigration peut être perçue comme « un processus bidirectionnel, collectif, l'aboutissement des efforts des immigrants d'accepter les spécificités de la société d'accueil, mais également d'initiatives provenant de la société hôte pour octroyer aux immigrants les mêmes conditions que les (sic) natifs » (Béji et Pellerin, 2010, p. 564). Dans le contexte de cet essai, deux pôles coexistent, c'est-à-dire celui des efforts des immigrants

formés dans le domaine du génie qui tentent de s'intégrer autant à la profession d'ingénieur au Québec qu'à la société québécoise. Le deuxième pôle est celui des actions mises en œuvre par la société, et qui concerne davantage cet essai, ou plus particulièrement le travail que fait ou que documente l'Ordre des ingénieurs du Québec afin de favoriser l'intégration dans la profession et dans la société des immigrants formés dans le domaine du génie.

Pour définir l'intégration socioprofessionnelle, Bédard et Macià (2018) se sont inspirés des travaux de Heckman publiés 2005 qui définissent l'intégration sociale des immigrants par cinq dimensions : structurelle, culturelle, relationnelle, identitaire et une dimension qui conçoit l'intégration comme un processus d'apprentissage et de socialisation. Dans le cadre de cet essai, nous pouvons nous inspirer de Bédard et Macià (2018) qui ont retenu trois de ces dimensions constituant deux catégories. Premièrement, la dimension structurelle se concentre « sur l'ensemble des lois, règlements, procédures administratives et la gouvernance concernant l'immigration, le marché de l'emploi, l'admission à la profession ainsi que l'accès aux institutions de la société d'accueil » (Bédard et Macià, 2018, p. 218). Pour cet essai, nous nous concentrons donc sur les actions posées quant à la reconnaissance des qualifications. Dans la deuxième catégorie, nous retrouvons la dimension culturelle et relationnelle. Plus exactement, « la dimension culturelle fait référence à l'apprentissage et la compréhension des codes culturels, liés à l'emploi autant qu'à la façon de faire de la société d'accueil en général » (Bédard et Macià, 2018, p. 218). La dimension relationnelle quant à elle se concentre surtout sur les relations personnelles et professionnelles entre les immigrants et les natifs (Bédard et Macià, 2018). Dans le cadre de cet essai, nous nous concentrerons sur les actions posées par l'OIQ, afin de soutenir l'intégration des professionnels formés à l'étranger en tenant compte de cette catégorie.

3. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Rappelons la question de recherche qui est : comment les rapports annuels de l'Ordre des ingénieurs du Québec témoignent-ils de l'évolution des activités en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle des personnes formées à l'étranger, entre les années 2009 et 2019? Pour y répondre, trois objectifs spécifiques sont poursuivis.

1. Établir un portrait statistique des demandes d'équivalence de diplôme et de formation dans les rapports annuels de 2009 à 2019.
2. Dégager les activités de l'OIQ en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles des personnes formées à l'étranger.
3. Dégager les activités de l'OIQ en matière de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des membres réguliers formés à l'étranger.

TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, il est question des choix méthodologiques réalisés visant à atteindre les objectifs de la recherche. Pour ce faire, nous présentons tout d'abord le devis de recherche choisi incluant la façon de collecter et d'analyser les données. Ensuite, nous détaillons notre préoccupation éthique quant aux propos tenus dans cet essai.

1. ANALYSE DE CONTENU

La méthode d'analyse de contenu (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007) a été choisie pour répondre à l'objectif spécifique quantitatif (objectif 1) et aux objectifs 2 et 3 qui sont quantitatifs et qualitatifs. Pour l'objectif 1, l'analyse de données quantitatives s'effectue à l'aide d'un portrait statistique. Cela nous permet de « regrouper des données de façon à les rendre plus communicables » (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007, p. 125). Pour les objectifs 2 et 3, l'analyse se fait en deux temps, soit l'analyse quantitative d'unités d'information, puis l'analyse qualitative. « Les analyses quantitatives visent à saisir le contenu manifeste des documents grâce, entre autres, à des techniques de décomposition, de codage, de comptage et de dénombrement et l'analyse de contenu qualitative vise à saisir la signification sous-jacente des documents » (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007, p. 100).

1.1 Échantillonnage

La collecte de données se fait à partir des rapports annuels de l'OIQ de 2009 à 2019, tous en versions PDF et accessibles sur le site Internet de l'OIQ. Ceux-ci ont été téléchargés dans notre ordinateur.

1.2 Collecte et analyse de données quantitatives

Tout d'abord, pour l'objectif 1, un portrait statistique des demandes de reconnaissance de qualifications professionnelles est établi à l'aide de données quantitatives, en l'occurrence, les données statistiques indiquées dans les rapports annuels. Pour ce faire, les rapports annuels de chaque année, de 2009 à 2019, sont analysés. Les données collectées pour répondre à notre question de recherche sont les suivantes :

- Le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors du Canada (reçues, acceptées en totalité, refusées et qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période);
- Le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis (reçues, acceptées en totalité, acceptées en partie, refusées et qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période);
- Le nombre de demandes découlant d'ententes de reconnaissance mutuelle reçues;
- Le nombre total d'inscriptions au tableau de l'année qui sert à établir le pourcentage de demandes d'admission venant de l'étranger. L'OIQ ne présente pas de nombre total de demandes d'admission dans l'année (Québec, Canada, étranger). Bien que ne se rapportant pas exactement aux demandes d'admission de l'année, le nombre d'inscriptions donne une tendance générale.

Pour ces données quantitatives, nous avons consulté la section « Affaires professionnelles » des rapports annuels de 2009-2010 à 2015-2016, remplacée par la suite par la

section « Reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de formation aux fins de délivrance d'un permis » des rapports annuels de 2016-2017 à 2018-2019, et nous avons transcrit les informations dans un premier fichier Excel. Il faut comprendre qu'à partir du rapport 2016-2017, la configuration du rapport a été modifiée et une section plus précise a été créée pour la reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de formation.

1.3 Collecte et analyse quantitative d'unités d'information

Pour les objectifs 2 et 3, la première étape consiste à repérer des occurrences des mots clés puisque nous effectuons le traitement de contenu en mots pour les analyser quantitativement. Nous avons travaillé à l'aide de la fonction « recherche avancée » du logiciel PDF et de mots clés de notre grille en couvrant toutes les sections de chacun des rapports de la période couverte. Les contenus repérés sont ensuite traités par comptage et soutiennent des analyses descriptives.

À la suite de ces requêtes, on constate qu'il y a quelques mots qui permettent de discriminer l'information afin de répondre aux objectifs 2 et 3. Ces termes sont : équivalence, ARM, PFÉ, étranger et programme. Nous avons également essayé les mots : qualifications, reconnaissance, demande, formation, ententes, actions, immigrant, discrimination et intégration. Ces derniers n'ont cependant rien apporté de plus que les précédents ou n'étaient pas présents (ex. : discrimination).

Nous avons pris connaissance du contenu et avons sélectionné les unités d'information se rapportant à notre cadre d'analyse et qui relevaient du sens donné dans ce projet. Par exemple, si le verbe « intégrer » est utilisé dans une unité d'information pour parler d'un processus d'intégration de services et non de l'intégration des personnes formées en génie nous ne l'avons pas retenue. Dans un deuxième fichier Excel, nous avons copié de façon distincte chaque unité d'information recueillie sous les rubriques concernées. Ces unités d'information sont ensuite

comptées permettant de créer des tableaux comparatifs afin de retracer l'évolution des propos. Ce comptage permet de constater rapidement l'évolution du discours en indiquant combien de fois les rapports annuels mentionnent un sujet retenu et l'année de sa mention.

1.3 Analyse qualitative des unités d'information

Une fois l'analyse quantitative des unités d'information collectées effectuée, nous sommes en mesure de réaliser l'analyse qualitative. Bonneville, Grosjean et Lagacé (2007) expliquent « qu'en général, l'analyse qualitative de contenu est utilisée à des fins de description ou d'explication d'un phénomène » (p. 191). Ici, il s'agit d'identifier des changements survenus au cours des dernières années en matière de reconnaissance des qualifications et d'intégration socioprofessionnelle. Pour réaliser cette analyse, nous devons, à l'aide des rapports annuels, effectuer une première lecture des unités d'information collectée tout en ayant en tête notre problématique (Bonneville, Grosjean et Lagacé, 2007). Pour bien saisir les activités de l'OIQ depuis les dix dernières années, nous avons porté une attention particulière aux arguments, actions, éléments de contexte et événements mentionnés.

2. PRÉOCCUPATION ÉTHIQUE

Puisque les rapports annuels de l'OIQ sont disponibles au public sur Internet, nous n'avons pas eu à faire de demande auprès d'un comité d'éthique (Fortin et Gagnon, 2016; Université de Sherbrooke, 2011). Cependant, notre souci éthique est de rester le plus près possible des propos des acteurs afin d'en constater l'évolution et de ne pas déformer les intentions et les actions entreprises.

QUATRIÈME CHAPITRE. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET INTERPRÉTATION

Dans ce chapitre, nous présentons tout d'abord le portrait statistique des demandes de reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de formation à l'aide de quatre tableaux. Par la suite, à l'aide d'un tableau des occurrences des mots pertinents à nos objectifs spécifiques 2 et 3, nous abordons les différentes activités destinées aux professionnels formés à l'étranger, telles que la place des personnes professionnelles formées à l'étranger à l'OIQ, l'évolution des règlements internes sur l'admission par équivalence, les ARM dans l'admission par équivalence, les programmes d'aide spécifiques à l'admission ainsi que les programmes soutenant l'intégration socioprofessionnelle.

1. PORTRAIT STATISTIQUE

Les demandes de reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de formation peuvent provenir de personnes formées au Canada ou à l'étranger. Comme notre question de recherche porte sur les personnes formées à l'étranger, nous n'avons pas colligé pour chaque année des statistiques sur les demandes venant du Canada, hors Québec. Cependant, à titre indicatif, en 2009-2010, le pourcentage de demandes de reconnaissance de diplôme acceptées venant du Canada était de 2,22 % et le pourcentage des demandes de reconnaissance d'équivalence de la formation était de 0,07 % (Ordre des ingénieurs du Québec, 2010). En 2018-2019, toujours en provenance du Canada, le pourcentage des demandes de reconnaissance de diplôme acceptées était de 3,22 % et le pourcentage des demandes de reconnaissance d'équivalence de la formation était de 0,03 % (Ordre des ingénieurs du Québec, 2019). Ceci indique qu'il y a très peu de demandes de reconnaissance de diplôme et encore moins de demandes d'équivalence de formation, venant du

Canada, au cours des dix dernières années. Les demandes de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation proviennent donc largement de l'extérieur du Canada.

Le tableau 1 présente le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors du Canada, selon diverses catégories (reçues dans l'année, acceptées dans l'année, refusées dans l'année, reçues mais toujours en traitement). Il présente aussi le pourcentage des demandes d'équivalence de diplôme hors Canada acceptées comparativement au nombre total d'inscriptions de l'année.

Tableau 1. Les demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement situé hors Canada selon les rapports annuels de l'OIQ

Rapports annuels	Reçues	Acceptées	Refusées	Reçues qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période	Nombre total de nouvelles inscriptions au tableau de l'année	Pourcentage de demandes d'équivalence de diplôme hors Canada acceptées VS le nombre total d'inscriptions de l'année ⁵
2009-2010	252	274	0	22	2923	9,4 %
2010-2011	252	252	0	24	2727	9,2 %
2011-2012	279	272	0	4	3056	8,9 %
2012-2013	281	425	0	36	2723	15,6 %
2013-2014	281	251	0	3	3079	8,2 %
2014-2015	164	149	1	53	2765	5,4 %
2015-2016	173	180	0	40	2970	6,1 %
2016-2017	188	192	0	56	2806	6,8 %
2017-2018	192	210	0	46	3444	6,1 %
2018-2019	178	187	0	39	3597	5,2 %

⁵ Comme mentionné dans le chapitre 3, il faut traiter ce pourcentage avec prudence, car les catégories ne sont pas exactement les mêmes. De plus, dans le tableau sur la répartition des nouvelles admissions, le nombre de personnes diplômées en génie d'établissements étrangers inscrits comme ingénieurs juniors, ingénieurs stagiaires ou ingénieurs (ex. en 2009-2010, ils sont 652 ingénieurs juniors) pourrait correspondre à l'addition des chiffres des demandes d'admission par équivalence de diplôme et de formation sans que ce soit mentionné clairement.

Nous remarquons qu'il y a une diminution importante des demandes à partir de 2014-2015 avec une légère remontée par la suite. Cependant, les trois années précédentes sont celles où il y a le plus de demandes, au cours des dix dernières années. Cette situation a un impact sur la proportion des demandes d'admission acceptées et venant de l'étranger sur le nombre total d'inscriptions dans l'année. En 2012-2013, la cohorte des personnes admises par équivalence de diplôme et formées à l'étranger représentait 15 % des nouvelles inscriptions.

Le tableau 2 présente le nombre de demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis, selon diverses catégories (reçues dans l'année, acceptées en totalité dans l'année, acceptées en partie dans l'année, refusées dans l'année, reçues mais toujours en traitement). Il présente aussi le pourcentage des demandes d'équivalence de la formation acquise hors Canada acceptées en totalité ainsi que le pourcentage des demandes d'équivalence de la formation acquise hors Canada acceptées en totalité et en partie comparativement au nombre total d'inscriptions de l'année.

Tableau 2. Les demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis selon les rapports annuels de l'OIQ

Rapports annuels	Reçues	Acceptées	Acceptées en partie	Refusées	Reçues qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à la fin de la période	Pourcentage de demandes d'équivalence de formation hors Canada acceptées et acceptées en partie VS le nombre total de nouvelles inscriptions de l'année
2009-2010	828	460	773	14	62	42,2 %
2010-2011	1152	407	654	12	33	38,9 %
2011-2012	822	644	612	7	93	41,1 %
2012-2013	755	699	587	0	83	47,2 %
2013-2014	762	619	634	0	15	40,7 %
2014-2015	514	499	367	0	148	31,3 %
2015-2016	425	467	385	2	84	28,7 %
2016-2017	570	350	374	2	101	25,8 %
2017-2018	613	427	406	0	148	24,2 %
2018-2019	626	394	238	0	409	17,6 %

Nous remarquons que le nombre des demandes d'équivalence de formation est supérieur à celui des demandes d'équivalence de diplôme et qu'on y retrouve des acceptations complètes et des acceptations partielles. C'est ce qui explique qu'il y a une plus grande proportion de demandes d'équivalence de formation parmi les nouvelles inscriptions que de demandes d'équivalence de

diplôme. Ce tableau 2 permet d'observer que les demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada qui sont acceptées partiellement diminuent chaque année. Pour ce qui est des demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada qui sont acceptées en totalité, on peut observer une augmentation jusqu'en 2012-2013 et une diminution par la suite.

À la suite des deux premiers tableaux qui traitent spécifiquement des demandes de reconnaissance d'un diplôme et de la formation, on peut constater que les demandes de reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de la formation acquis hors du Canada ont décliné au cours des dix dernières années. Nous remarquons également qu'il y a très peu de demandes de reconnaissance de diplôme refusées, à peine un peu plus pour les demandes d'équivalence de formation.

Le tableau 3 présente le nombre total de nouvelles inscriptions de l'année ainsi que le nombre de demandes acceptées, présentées par des professionnels formés à l'étranger pour une reconnaissance d'équivalence de diplôme ou de formation.

Tableau 3. Le nombre total accepté de demandes d'équivalence de diplôme par un établissement d'enseignement situé hors Canada et le nombre total accepté de demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis selon les rapports annuels de l'OIQ

Rapports annuels	Nombre total de nouvelles inscriptions de l'année	Nombre total de demandes acceptées d'équivalence de diplôme et de formation de professionnels formés à l'étranger	Pourcentage de demandes acceptées VS nombre total de nouvelles inscriptions de l'année
2009-2010	2923	734	25,1111
2010-2011	2727	659	24,1657
2011-2012	3056	916	29,9738
2012-2013	2723	1124	41,2780
2013-2014	3079	870	28,2559
2014-2015	2765	648	23,4358
2015-2016	2970	647	21,7845
2016-2017	2806	542	19,3158
2017-2018	3444	637	18,4959
2018-2019	3597	581	16,1523

Dans le tableau 3, on remarque que le nombre de nouvelles inscriptions augmente annuellement tandis que le nombre total de demandes acceptées d'équivalence de diplôme et de formation des professionnels formés à l'étranger reste assez stable, sauf en 2012-2013. Selon les chiffres obtenus dans les rapports annuels de l'OIQ, nous constatons qu'en 2012-2013, le nombre total de demandes d'équivalence de diplôme et de formation acceptées représente près de 2/5 du

nombre total de nouvelles inscriptions de l'année, soit 41 %. Finalement, puisque le nombre total de nouvelles inscriptions de l'année a augmenté considérablement en 2017-2018 et 2018-2019 et que le nombre total de demandes d'équivalence de diplôme et de formation acceptées est resté semblable, le pourcentage à la baisse que l'on retrouve dans la dernière colonne pour ces années ne semble pas significatif.

Le tableau 4 présente les différentes données en lien avec les demandes d'admission par équivalence qui s'appuient sur une entente de reconnaissance mutuelle. Selon les années, les rapports sont plus ou moins détaillés.

Tableau 4. Les demandes d'admission sur la base d'une entente de reconnaissance mutuelle selon les rapports annuels de l'OIQ

Rapports annuels	Demandes totales relevant d'une entente de reconnaissance mutuelle⁶	Demandes sans ARM France-Québec (FQ)	Demandes avec ARM (FQ)	Pourcentage des admissions par ARM FQ VS toutes demandes avec ententes de reconnaissance mutuelle
2009-2010	229	N/D	N/D	N/D
2010-2011	252	N/D	N/D	N/D
2011-2012	294	N/D	N/D	N/D
2012-2013	318	N/D	N/D	N/D
2013-2014	202	132	70	34,7 %
2014-2015	145	8	137	94,5 %
2015-2016	179	17	162	90,5 %
2016-2017	187	25	162	86,6 %
2017-2018⁷	207	N/D	N/D	N/D
2018-2019	187	N/D	N/D	N/D

Étant donné que le règlement permettant la mise en vigueur de l'ARM France-Québec pour ingénieurs n'a été adopté qu'en juillet 2013 (Bédard et Roger, 2015), c'est en 2014 que la distinction apparaît et l'on remarque un nombre significatif de candidats français (n=70) qui ont complété leur parcours et qui sont devenus membres de l'Ordre des ingénieurs (2015). Selon les

⁶ Les ententes de reconnaissance mutuelle incluent l'ARM France-Québec, CTI, l'Accreditation Board for Engineering and Technology of the United States et l'Accord de Washington.

⁷ À noter qu'à partir de 2017, il n'y a plus de précisions quant au nombre de personnes acceptées dans l'OIQ par l'ARM.

données disponibles dans les rapports annuels de 2009 à 2019, nous constatons que dès 2014-2015, l'ARM domine largement les admissions via une entente de reconnaissance mutuelle.

2. ACTIVITÉS DESTINÉES AUX PROFESSIONNELS FORMÉS À L'ÉTRANGER

2.1 Occurrences concernant la formation en génie à l'étranger

Passons maintenant à la présence textuelle de certains contenus. Les requêtes textuelles ont été réalisées avec des mots choisis selon une logique précise. Tout d'abord, pour le terme équivalence, nous avons jugé qu'il était pertinent puisqu'il permettait d'identifier les principaux contenus répondant à l'objectif 2. Les mots tels que qualifications et reconnaissance se rapportent aux mêmes unités d'information que celles repérées par le terme équivalence et ne sont pas comptés ici. Ensuite, pour le terme ARM, bien que cette occurrence permette d'identifier principalement les mêmes contenus qu'équivalence, nous jugeons pertinent de le garder puisque cela nous permet d'observer l'évolution au sein des ententes de reconnaissance mutuelle. En ce qui a trait à l'expression « professionnel formé à l'étranger » et son acronyme PFÉ ainsi qu'étranger, qui peut aussi être accolé à établissement, nous avons choisi de regrouper les unités d'information dans la même catégorie. Les occurrences ciblées peuvent concerner les objectifs 2 (reconnaissance de qualifications) et 3 (intégration). Finalement, le terme « programme » a paru être le plus fructueux pour repérer les unités d'information portant sur des actions en faveur de la reconnaissance ou de l'intégration socioprofessionnelle de personnes professionnelles formées en génie à l'étranger. Le tableau 5 présente le décompte des occurrences des mots que nous avons jugés pertinents pour identifier les unités d'information quant à nos objectifs spécifiques 2 et 3.

Tableau 5. Occurrences des mots pertinents pour identifier les unités d'information quant aux objectifs spécifiques 2 et 3

	Équivalence	ARM	PFÉ/ Étranger	Programme
2009-2010	20	0	8/18	7
2010-2011	23	0	16/17	19
2011-2012	20	6	6/17	11
2012-2013	21	7	7/14	9
2013-2014	18	4	3/12	11
2014-2015	18	4	0/8	6
2015-2016	18	4	0/8	5
2016-2017	19	1	0/9	3
2017-2018	29	1	2/10	3
2018-2019	30	1	0/12	7

L'utilisation du terme équivalence semble assez stable à travers les années. Ce mot nous a permis rapidement de retrouver, dans les rapports annuels, tout ce qui touche aux demandes d'équivalence de diplôme par un établissement d'enseignement situé hors Canada et aux demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors Canada par une personne qui ne détient pas un diplôme requis. Pour ce qui de l'ARM, le terme apparaît lors des années de discussion préalable à la signature, puis à la mise en vigueur de l'ARM France-Québec avec un déclin de son usage quelque année plus tard. Il y a donc une cohérence identifiable dans nos tableaux. À partir de 2014, l'Ordre n'utilise plus l'acronyme PFÉ et se réfère à l'expression « professionnel formé à l'étranger ». De son côté, le terme étranger semble être utilisé de façon stable dans les rapports annuels des dix dernières années. Finalement, le terme programme nous a permis de repérer des unités d'information qui touchent les programmes qui visent l'intégration

socioprofessionnelle des PFÉ. À l'aide de l'occurrence, nous avons pu observer que les subventions de programmes ont disparu en 2011.

À la suite de la recherche pour faire ressortir les unités d'information, nous avons constaté que les mots recherchés dans la méthodologie, tels qu'intégration et discrimination, ne sont pas utilisés dans le sens de cet essai. Cela nous permet également de nous questionner quant au discours émis par l'OIQ et les actions posées.

2.2 Place des personnes professionnelles formées à l'étranger à l'OIQ

Dans les 10 rapports annuels analysés dans cet essai, nous avons constaté que l'OIQ fait systématiquement état de l'admission des professionnels formés à l'étranger en génie. En effet, nous pouvons lire dans le rapport annuel de 2009-2010 que « les PFÉ représentent annuellement plus de 30 % des demandes d'admission à l'Ordre pendant que le taux de chômage des ingénieurs juniors formés à l'étranger frôle les 13 % » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2010, p. 4). En 2010-2011, on indique que « les PFÉ représentent une partie de plus en plus importante de la relève de la profession » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2011, p. 5). Dans la même lignée, l'OIQ mentionne dans le rapport annuel de 2012-2013 qu'il est l'ordre qui attire le plus grand nombre de professionnels immigrants. D'ailleurs, on peut y lire que « chaque année, ceux-ci représentent 20 % de nos nouveaux membres » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2013, p. 5). Au cours des années suivantes, l'OIQ continue de mettre en valeur l'importance des immigrants au sein de la profession. On constate d'ailleurs, dans la refonte du rapport annuel de 2016-2017, la mise en valeur, dès les premières pages du rapport annuel, des actions posées par l'OIQ pour faciliter l'intégration des PFÉ. Finalement, dans le rapport annuel de 2017-2018, on mentionne que « l'OIQ est l'ordre qui accueille le plus de PFÉ » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2018, p. 4).

Malgré qu'il soit un ordre accueillant pour plusieurs professionnels immigrants, l'OIQ continue à travailler pour s'améliorer. D'ailleurs, l'OIQ « souhaite faire passer de 58 % à 75 % le taux de réussite des candidats qui s'engagent dans le processus pour obtenir le permis d'ingénieur » et « aussi diminuer le délai moyen d'obtention du permis en le faisant passer de 16 à 8 mois » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2018, p. 5).

2.3 Évolution des règlements internes sur l'admission par équivalence

Toujours dans le but de favoriser la reconnaissance des qualifications, l'OIQ a adopté certains règlements spécifiques, comme en 2012-2013, le règlement CDA-2012-259 *Adoption de la Politique d'évaluation des candidats au permis d'ingénieur – Équivalence de diplôme et de formation* et, en 2015-2016, le règlement CDA-2016-063 *Offre de soutien financier aux réfugiés détenant un diplôme d'ingénieur*. Avec ce dernier, l'OIQ accorde une réduction de 50 % des coûts d'admission, incluant les frais de demande de permis et d'examen, offerte aux personnes ayant le statut de réfugiés dont la demande d'admission est transmise à l'Ordre jusqu'au 31 mars 2017 (Ordre des ingénieurs du Québec, 2016).

En 2017-2018, le *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des ingénieurs du Québec* est mis à jour. On indique que cette révision vise à « définir et encadrer une approche personnalisée de l'évaluation des demandes d'admission en se basant sur les meilleures pratiques des associations canadiennes d'ingénieurs » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2018, p. 12). La mise à jour de ce règlement par l'OIQ vise à faciliter la reconnaissance des qualifications des PFÉ.

Selon le rapport 2012-2013, il y aurait eu une augmentation dans les demandes acceptées (tableau 4). On peut se demander si le règlement CDA-2012-259 concernant la politique d'évaluation des candidats au permis d'ingénieur a influencé cette augmentation. Par ailleurs, l'adoption du règlement concernant le soutien financier aux réfugiés de 2015-2016 ne semble pas avoir eu d'impact puisque le nombre de demandes (tableau 4) est stable. Finalement nous considérons que la mise à jour du règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de formation pour la délivrance d'un permis de l'Ordre des ingénieurs du Québec en 2017 est trop récente pour évaluer l'effet de ce règlement sur les demandes d'admission à l'OIQ par des PFÉ.

2.4 ARM dans l'admission par équivalence

Comme vu dans la problématique, l'ARM entre l'Ordre des ingénieurs et son vis-à-vis français est entré en vigueur le 18 juillet 2013. L'analyse des rapports annuels permet de constater qu'en 2011-2012, le projet de l'ARM est mis sur pied en collaboration avec l'OPQ et le ministère des Relations internationales (Ordre des ingénieurs du Québec, 2012). En 2013-2014, 34 % des demandes d'admission basé sur une entente de reconnaissance mutuelle sont des ARM, ce qui est logique puisque l'entrée en vigueur a été effectuée en milieu d'année. Dès 2014-2015, plus de 95 % des demandes d'ententes de reconnaissance mutuelle sont des ARM et le taux reste assez élevé pour les années suivantes. Curieusement, depuis 2017-2018, les données spécifiques ne sont plus disponibles dans les rapports annuels et nous ne sommes plus en mesure de distinguer les admissions par équivalence selon cette entente spécifique.

2.5 Programmes d'aide spécifiques à l'admission

Dans les rapports annuels de 2009 à 2015, on apprend que l'OIQ collabore à deux programmes d'aide à l'intégration offerts aux PFÉ. Tout d'abord, on retrouve le Programme de perfectionnement en ingénierie des diplômés en génie à l'étranger, à l'intention de candidats ayant reçu une prescription de formation de l'OIQ et soutenant le perfectionnement en ingénierie à la Polytechnique grâce à l'aide financière d'Emploi-Québec. Ce programme destiné aux diplômés en génie de l'étranger vise à faciliter la réussite des examens d'admission et à offrir une formation d'appoint en économique de l'ingénierie (Ordre des ingénieurs du Québec, 2010). Ensuite, le deuxième programme est en collaboration avec le Centre R.I.R.E 2000 de Québec. À l'intention des candidats aux examens de l'Ordre, il vise à préparer les PFÉ aux examens d'admission, sous forme de tutorat (Ordre des ingénieurs du Québec, 2010).

Dans le rapport 2015-2016, nous constatons que le Programme de perfectionnement en ingénierie des diplômés en génie à l'étranger est terminé, mais que celui en collaboration avec le Centre R.I.R.E 2000 de Québec est toujours en vigueur. De plus, nous pouvons retrouver une association avec la CITIM, soit la Clef pour l'intégration au travail des immigrants. Il n'y a pas d'autres informations dans les rapports annuels quant à ce programme, mais le site Internet de la CITIM fournit de plus amples détails, entre autres son objectif qui est « d'accompagner les nouveaux arrivants diplômés en génie de l'étranger dans leur démarche d'intégration au marché du travail » (CITIM, 2020). La CITIM est financée par le MIDI, le Consulat de France à Québec et Emploi-Québec (CITIM, 2020).

Dans les rapports annuels de 2016 à 2018, seul le programme du Centre R.I.R.E 2000 de Québec pour les professionnels formés à l'étranger est mentionné.

2.6 Programmes soutenant l'intégration socioprofessionnelle

De 2009 à 2014, l'OIQ s'est concentré sur l'implantation du Programme d'accompagnement des professionnels formés à l'étranger en collaboration avec le MICC, qui comporte trois volets. Cette formation a pour but de familiariser les PFÉ avec la pratique du génie au Québec et de faciliter leur intégration professionnelle (Ordre des ingénieurs du Québec, 2011). Des subventions du MICC sont offertes à l'OIQ afin d'implanter ce programme à trois volets. Le volet 1 se concentre sur l'amélioration de l'accès à l'information, le volet 2 consiste à la conception d'une formation sur le professionnalisme, l'éthique, le cadre réglementaire et le contexte culturel en milieu de travail et le volet 3 mise sur le développement d'un didacticiel pour l'examen professionnel. En 2012-2013, l'OIQ indique avoir structuré le contenu destiné prioritairement aux PFÉ sous forme de boussole qui consiste à une application « très simple à utiliser qui donne une bonne idée aux candidats de l'itinéraire professionnel qu'ils doivent suivre et des étapes à franchir pour travailler comme ingénieur au Québec » (Ordre des ingénieurs du Québec, 2013, p. 31). En 2014-2015, le programme à trois volets pour les PFÉ s'est terminé.

À la suite du Programme d'accompagnement des professionnels formés à l'étranger, la création d'un site Internet répondant aux attentes et aux besoins des PFÉ a vu le jour et un cours sur le professionnalisme est également offert aux PFÉ. Cette formation porte sur le professionnalisme, l'éthique et la déontologie, le cadre réglementaire et le contexte en milieu de travail. En 2015-2016, la formation sur le professionnalisme n'est plus offerte.

Ceci étant dit, il est raisonnable de se questionner sur le fait que le taux de demandes d'équivalence a possiblement été à la hausse grâce au programme financé par le MICC puisque

suite à sa cessation, on a connu une diminution de demandes. Le programme avait été créé dans le but d'aider l'intégration socioprofessionnelle des PFÉ. Par contre, peut-être que la formation sur le professionnalisme et l'application de la boussole a aidé les PFÉ avec leurs demandes de reconnaissance.

CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous mettons en relation certains aspects de la problématique et du cadre de recherche avec les résultats du chapitre précédent. Nous dégageons quelques recommandations à l'OIQ, puis, nous abordons la contribution de cet essai au domaine de l'orientation ainsi que les limites de ce travail.

1. RETOUR SUR LA PROBLÉMATIQUE

Dans le premier chapitre, nous avons exposé la problématique quant aux enjeux d'intégration socioprofessionnelle, à la non-reconnaissance de diplôme et autres qualifications, à la non-reconnaissance par les employeurs des expériences professionnelles réalisées à l'étranger ainsi qu'à la difficulté d'accès aux ordres professionnels. Nos résultats permettent de constater des efforts au sein de l'OIQ quant à la reconnaissance des qualifications, mais aussi de réaliser que la question de la discrimination vécue par ces professionnels, au sein de l'Ordre ou de la société d'accueil, n'est pas abordée. Les statistiques sur le taux de chômage des PFÉ, un indicateur de possible discrimination, ne sont pas consignées systématiquement. Il n'y a aucune analyse non plus quant aux enjeux de racisme possiblement existants au sein de la profession ou dans les milieux de travail. Pourtant, l'étude de Georges et Chaze (2014) indiquait que les ingénieurs étrangers percevaient que leur expérience comportait des événements de discrimination comparativement à celle des ingénieurs formés localement. De plus, dans l'état de connaissances, nous avons abordé la problématique concernant les délais et les coûts associés à la reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de formation. Nous constatons que pour les délais, l'Ordre veut

agir, mais on ne sait pas comment. En ce qui concerne les coûts, excepté la mesure pour les réfugiés, l'Ordre ne semble pas intervenir.

L'OIQ apporte plutôt son soutien au moment de l'admission afin d'améliorer le processus de reconnaissance par équivalence de diplôme et de formation. Cependant, une fois admis à l'OIQ, l'ingénieur immigrant risque toujours de vivre de la discrimination. Les actions proposées par l'OIQ ne se concentrent pas sur cette problématique; il serait donc intéressant qu'il documente la discrimination au sein de la profession et qu'il envisage des mesures de soutien. Ainsi, comme première recommandation, nous pensons qu'il serait intéressant qu'un organisme connaissant bien la problématique des migrants qualifiés offre des formations aux employeurs afin de les informer davantage sur la reconnaissance des qualifications et la valeur des diplômes de l'étranger. Comme deuxième recommandation, le manque de connexions et de contacts des ingénieurs étrangers semble également être une situation qui les pénalise et nous pensons qu'il pourrait être intéressant de créer des soirées réseautage entre employeurs et PFÉ. Comme troisième recommandation, nous jugeons aussi qu'il pourrait être pertinent d'obtenir les données sociodémographiques des PFÉ admis sur la base d'équivalence de diplôme et de formation, sachant qu'il existe des barrières pour certains groupes tels que les femmes et les minorités visibles. L'OIQ pourrait se servir de ces données pour mieux cibler les besoins quant à la discrimination. Notre dernière recommandation serait de poursuivre des actions en soutien à l'intégration socioprofessionnelle. L'OIQ a mentionné à diverses reprises son intention de favoriser l'intégration des PFÉ au marché du travail.

2. CONTRIBUTIONS DE L'ÉTUDE AU DOMAINE DE L'ORIENTATION

Les spécialistes de l'orientation notamment les personnes conseillères d'orientation et conseillères en emploi ont été mentionnées dans des études comme entretenant d'importants malentendus à l'égard des possibilités d'accès à un ordre professionnel par les PFÉ (Blain, Fortin, Alvarez, 2014; Bélisle, Gosselin, Michaud, 2010). Cet essai permet de mettre en lumière les différentes actions de l'OIQ pour leur rendre la profession d'ingénieur au Québec plus accessible. Cet essai pourrait aider les spécialistes de l'orientation à mieux comprendre le rôle de l'OIQ, et des ordres professionnels en général, et soutenir leur compréhension du système professionnel québécois. Cette compréhension paraît importante pour guider adéquatement les personnes immigrantes, formées dans un domaine conduisant à une profession régulée par un ordre professionnel, et les soutenir dans la réalisation de leur projet professionnel, dont une étape est de joindre l'ordre professionnel qui leur permettra de travailler comme ingénieur au Québec.

3. LIMITES DE CET ESSAI

Cet essai comporte certaines limites. Tout d'abord, l'objectif des rapports annuels produits par les ordres professionnels n'est pas d'analyser des problèmes rencontrés au sein d'une profession. C'est pourquoi les problèmes sont souvent mentionnés rapidement (ex. : taux de chômage des PFÉ dans la profession), alors que d'autres ne le sont pas du tout. Il faut déduire, par les actions mises de l'avant, qu'on tente de résoudre un problème. Ainsi, nous ne pouvons que supposer les lacunes observées par l'OIQ. Cela est donc une limite en soi puisque des problèmes spécifiques à notre objet d'étude sont présents, mais nous ne sommes pas en mesure de les identifier par les rapports annuels.

Aussi, bien que nous ayons travaillé avec le plus de rigueur possible, l'analyse de contenu, avec des requêtes simples effectuées dans les rapports annuels, reste une méthode pratique et accessible dans un essai de 2^e cycle (6 crédits); il est possible que des unités d'information n'aient pas été recensées et il faut aborder le tout avec prudence.

Finalement, nous avons choisi les données disponibles dans les rapports annuels selon ce qui semblait le plus logique pour nous. La correspondance entre les nouvelles demandes d'inscription et les demandes d'équivalence peut manquer de précision. Les rapports annuels ne nous permettent pas de justifier les proportions qui varient ainsi que le nombre de demandes.

CONCLUSION

Cet essai vise à répondre à la question « comment les rapports annuels de l'Ordre des ingénieurs du Québec témoignent-ils de l'évolution des activités en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et d'intégration socioprofessionnelle des personnes formées à l'étranger, entre les années 2009 et 2019? »

Le premier chapitre a présenté la problématique à l'étude, soit les enjeux d'intégration socioprofessionnelle, la non-reconnaissance de diplôme et autres qualifications, la non-reconnaissance par les employeurs de leurs expériences professionnelles à l'étranger ainsi que la difficulté d'accès à des ordres professionnels. Il présente également l'état de connaissances qui touche les difficultés vécues par les professionnels formés à l'étranger telles que le délai et les coûts, l'accès à la profession d'ingénieur, les enjeux d'intégration socioprofessionnelle et la discrimination que vivent les ingénieurs immigrants. Le deuxième chapitre a présenté les notions abordées dans le cadre de cet essai, soit celle de rapport annuel exigé des ordres professionnels et d'évolution des activités et d'intégration socioprofessionnelle. De plus, nous y retrouvons les objectifs spécifiques qui nous ont permis de répondre à la question de recherche. Le troisième chapitre a exposé la méthodologie utilisée, soit celle de l'analyse de contenu, en précisant l'échantillon, le mode de collecte et d'analyse de données ainsi que les considérations éthiques. Le quatrième chapitre a présenté les résultats et finalement, le cinquième chapitre a mis en relation les résultats avec des éléments de la problématique, en incluant des recommandations à l'OIQ et aux acteurs de l'orientation ainsi que des limites de l'essai.

Les résultats de cet essai ont permis de constater que certaines actions mises en place par l'OIQ semblent avoir porté fruit quant à la reconnaissance des qualifications et à l'intégration socioprofessionnelle des professionnels formés à l'étranger. Ainsi, nous avons constaté que le dispositif de l'ARM France-Québec à l'OIQ se démarque parmi les ententes de reconnaissance mutuelle. L'implantation du Programme de perfectionnement en ingénierie des diplômés en génie à l'étranger, soutenu par Emploi-Québec, du programme en collaboration avec le centre R.I.R.E 2000 de Québec, du Programme d'accompagnement des professionnels formés à l'étranger (MICC) et du cours sur le professionnalisme peuvent avoir favorisé l'intégration socioprofessionnelle des PFÉ, mais aussi la reconnaissance des qualifications professionnelles. L'adoption de la *Politique d'évaluation des candidats au permis d'ingénieur – Équivalence de diplôme et de formation* en 2012-2013 semble avoir eu un effet positif sur les demandes d'équivalence de diplôme et de formation. En effet, nous avons remarqué que le nombre de demandes de reconnaissance de diplôme et de formation venant de personnes formées hors du Canada a augmenté lorsque certains programmes étaient en place. Des actions de l'OIQ telles que l'adoption de la politique de l'*Offre de soutien financier aux réfugiés détenant un diplôme d'ingénieur en 2015-2016* ne semblent toutefois pas avoir eu d'incidences significatives sur la reconnaissance des qualifications et l'insertion socioprofessionnelle des PFÉ.

Il serait pertinent de poursuivre l'étude de l'évolution des activités en reconnaissance des qualifications et en intégration socioprofessionnelle dans d'autres professions qui, comme le constatent Zaidman et Bédard (2019), reçoivent également plusieurs demandes de la part des professionnels formés à l'étranger tels que l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, l'Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec, le Collège des Médecins du Québec, le Barreau du

Québec, l'Ordre des chimistes du Québec, l'Ordre des psychologues du Québec et l'Ordre des pharmaciens du Québec. En comparant les différentes actions prises dans chaque ordre professionnel, cela nous permettrait de mieux identifier celles qui ont fonctionné et de les regrouper de façon à établir quelles pratiques permettent d'améliorer la reconnaissance des qualifications et l'intégration socioprofessionnelle pour toutes les personnes professionnelles formées à l'étranger.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alaoui, M. (2006). « Carrière brisée », « carrière de l'immigrant » : Le cas des Algériens installés à Montréal. *Les Cahiers du GRES*, 6(1), 111–122.
- Andersen, C., Das Gupta, T., Galabuzi, G.E., James, C.E. et Maaka, R. (2007). *Race and Racialization: Essential Readings* (2^e éd.). Toronto: Canadian Scholars' Press. (Ouvrage original publié en 2007)
- Anwar, J. et Richards, D. (2015). The Washington accord and U.S. licensing board. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 141(4), 1-15.
- Association canadienne-française de l'Alberta [ACFA] (2011). *Stratégie 2030 : un plan d'engagement communautaire : L'immigration francophone en Alberta*. Edmonton, Canada : Secrétariat provincial de l'ACFA. Repéré à <https://www.acfa.ab.ca/Documents/immigration/strategie2030.pdf>
- Bédard, J.-L., Papi, C., Beauchamp-Goyette, F., et Dieng, M. (2018). *Admission aux professions réglementées : Immigration, gouvernance du système professionnel et disjonctions institutionnelles. Analyse comparative, identification de bonnes pratiques et recommandations pour les professions réglementées au Canada*. Rapport de recherche adressé Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Université Teluq, Canada. Repéré à https://r-libre.telug.ca/1468/1/rapport%20CRSH_version%20finale_29juin2018.pdf

- Bédard, J.-L. et Roger, L. (2015). *Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des arrangements de reconnaissance mutuelle France-Québec. Une analyse des facteurs facilitants et des contraintes auxquels font face huit catégories de professionnels*. Rapport de recherche adressé à l'Office des professions du Québec, Université Teluq, Canada. Repéré à <https://r-libre.teluq.ca/786/>
- Bédard, J.-L. et Macià, M. (2018). Intégration socioprofessionnelle et mobilité internationale. Le cas des ingénieurs français ayant emprunté l'ARM France-Québec. *Revue européenne des migrations internationales*, 34(1), 211-234. Repéré à <https://r-libre.teluq.ca/1499/>
- Béji, K. et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec: le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562–583.
- Bégin, K. et Renaud, J. (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : Cheminements en emploi et effet de la grille de sélection. *Recherches sociographiques*, 53(2), 287–313. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2012-v53-n2-rs0287/1012402ar/>
- Belabdi, M. (2004) Politique gouvernementale d'immigration au Québec. *Communication*, 23, 93-117. Repéré à <https://journals.openedition.org/communication/4032>
- Bélisle, R., Gosselin, M. et Michaud, G. (2010). La formation des intervenantes et intervenants en reconnaissance des acquis et des compétences : un enjeu pour le développement des services. Rapport de recherche pour soutenir la réflexion collective. Sherbrooke : Équipe

- de recherche sur les transitions et l'apprentissage. Repéré à http://erta.ca/sites/default/files/2018-06/belisle-et-al_pefrac_2010.pdf
- Blain, M.-J., Fortin S. et Alvarez F. (2014). Être médecin et immigrant au Québec : une identité professionnelle malmenée. *Revue européenne des migrations internationales*, 30 (3 et 4), 139-162. Repéré à <http://journals.openedition.org/remi/7021>
- Bureau du commissaire de l'équité. (2010). *Exigences en matière d'accès à cinq professions dans cinq provinces canadiennes*. Ontario, Canada. Repéré à http://www.fairnesscommissioner.ca/index_fr.php?page=publications/entrytopractice_requirements/index
- Bonneville, L., Grosjean, S. et Lagacé, M. (2007). *Introduction aux méthodes de recherche en communication*. Montréal: Gaëtan Morin.
- Boyd, M. (2001). Matching workers to work : Asian immigrant engineers in Canada. Dans W. Cornelius, T. Espenshade et I. Salehyan (dir.). *The international migration of the highly skilled: Demand, supply, and development consequences in sending and receiving countries*. (p. 85–112). La Jolla, CA: Centre for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego.
- Boyd, M. et Thomas D. (2002). Skilled immigrant labour: Country of origin and the occupational locations of male engineers. *Canadian Studies in Population*, 29(1), 71-99. Repéré à <https://journals.library.ualberta.ca/csp/index.php/csp/article/view/15892>

- Boyd, M. et Schellenberg G. (2007). Re-accreditation and the occupations of immigrant doctors and engineers. *Canadian Social Trends*, 11(8), 1-10. Repéré à http://homes.chass.utoronto.ca/~boydmon/research_papers/reaccreditation/Boyd_Schellenberg_2007.pdf
- Chicha, M.-T. et Charest, E. (2008). L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2), 1–62. Repéré à <https://irpp.org/fr/research-studies/lintegration-des-immigres-sur-le-marche-du-travail-a-montreal/>
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : La déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women & the Law*, 24(1), 82–113.
- Chicha, M.-T. (2014). *Le mirage de l'égalité: Les immigrées hautement qualifiées à Montréal* : Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales. Rapport de recherche adressée à la Fondation canadienne des relations raciales, Université de Montréal, Canada. Repéré à <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf>
- Clé pour l'intégration au travail des immigrants [CITIM]. (2020). *Ingénieurs diplômés de l'étranger*. Repéré le 7 juillet 2020 à <https://citim.org/ingenieurs-diplomes-de-l-etranger>
- Côté, J.-G. (2018). *La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger : L'une des clés de l'intégration des immigrants au Québec*, Montréal, Institut du Québec. Repéré à https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/9540-reconnaissance-des-diplomes_nr.pdf?sfvrsn=4

Conseil supérieur de l'éducation. (2000). *La reconnaissance des acquis : Une responsabilité politique et sociale*. Québec, Canada : Ministre de l'Éducation. Repéré à <http://www1.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/acquis.pdf>

Cousineau, J. et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64 (2), 230–249. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2009-v64-n2-ri3404/037919ar/>

Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Montréal, Canada : Chenelière Éducation. (Ouvrage original publié en 2006).

Forum des ministres du marché du travail [FMMT]. (2009). *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/financement-cadre.html>

Friesen, M. (2011). Immigrant's integration and career development in the professional engineering workplace in the context of social and cultural capital. *Engineering Studies*, 3(2), 79-100.

Gariépy, A. (2016). *Potentiel et risques de l'approche d'expression d'intérêt dans le cas des professions réglementées*. Montréal, Canada : Chaire en relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal. Repéré à

- https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/Presentation2016-06-30_CHREUM.pdf
- Gauthier, M.-A. (2014, juin). Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages. Dans *Données sociodémographiques en bref*. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no3.pdf#page=1>
- George, U., et Chaze, F. (2014). Discrimination at work: Comparing the experiences of foreign-trained and locally trained engineers in Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 46(1), 1-21
- George, U., Chaze, F., Brennenstuhl, S., et Fuller-Thomson, E. (2012). “Looking for work but nothing seems to work”: the job search strategies of internationally trained engineers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 13(3), 303–323
- Girard, E. R. et Bauder, H. (2007). Assimilation and exclusion of foreign trained engineers in Canada: Inside a professional regulatory organization. *Antipode*, 39(1).
- Gouvernement du Québec. (2013). *Faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés*. Québec, Canada : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, direction de la mobilité professionnelle et des services aux entreprises. Repéré à <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/AccesProfessionsMetiersProjets.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2015). *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*. Québec, Canada : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et

de l'Inclusion. Repéré à https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-strategique/PL_strategique_2016-2021_integral_MIDI.pdf?1544624876

Gouvernement du Québec. (2016). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Québec, Canada : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Repéré à https://cdn-contenu.quebec.ca/cdncontenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_ensemble_quebec_MIDI.pdf

Gouvernement du Québec. (2017). *Plan stratégique 2016-2021*. Québec, Canada : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Repéré à https://cdncontenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/planstrategique/PL_strategique_2016-2021_integral_MIDI.pdf?1544624876

Gouvernement du Québec. (2018). *Stratégie nationale 2018-2023*. Québec, Canada : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Repéré à https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF

Gouvernement du Québec. (2019). *Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Mission*. Repéré à <https://www.quebec.ca/gouv/ministere/immigration/>

Ingénieurs Canada (s.d.). *Accords internationaux*. Repéré le 18 septembre 2019 à <https://engineerscanada.ca/fr/agrement/equivalence-des-titres-competences-obtenus-letranger/accords-internationaux>

- Labelle, M. (2015, 2 juillet). Politique d'immigration du Québec. Dans *The Canadian Encyclopedia*. Repéré à <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/politique-dimmigration-du-quebec>
- Lejeune, M. et Bernier, A. (2014). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : Une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*. Rapport de recherche adressé à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Université de TELUQ, Canada. Repéré à https://r-libre.teluq.ca/968/1/Rapport_ReconnComp_LejeuneBernier.pdf
- Lucena, J., Downey, G., Jesiek, B., et Elber, S. (2008). Competencies beyond countries: The reorganization of engineering education in the United States, Europe and Latin America. *Journal of engineering education*, 97(4), 433–447.
- Madibbo, A. (2014). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, 37, 155–171. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/fa/2014-n37-fa02166/1033979ar/>
- Mayer, R. (2002). *Évolution des pratiques en service social*. Montréal, Canada : Chenelière Éducation.
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur [MEES]. (2019). *Bilan et reconnaissance des acquis*. Repéré le 20 juin 2019 à <http://www.education.gouv.qc.ca/adultes/bilan-et-reconnaissance-des-acquis/>

Misiorowska, M., Potvin, M., et Arcand, S. (2019). Immigrants qualifiés cherchent qualification :

La formation professionnelle et l'intégration au marché de l'emploi. *Canadian Journal of Education*, 42(1), 138–169. Repéré à <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje/rce/article/view/3415/2695>

Office des professions du Québec [OPQ].(2019). *Ordres professionnels*. Repéré le 20 juin 2019 à

<https://www.opq.gouv.qc.ca/ordres-professionnels/>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ].(2019). *À propos de l'ordre*. Repéré le 19 juin 2019 à

<http://www.oiq.qc.ca/fr/aPropos/Pages/histoire.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2010). *Rapport annuel 2009-2010*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à <https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ] (2011). *Rapport annuel 2010-2011*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à <https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ].(2012). *Rapport annuel 2011-2012*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à <https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2013). *Rapport annuel 2012-2013*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2014). *Rapport annuel 2013-2014*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2015). *Rapport annuel 2014-2015*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2016). *Rapport annuel 2015-2016*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2017). *Rapport annuel 2016-2017*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2018). *Rapport annuel 2017-2018*. Québec, Canada:

Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à
<https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>

- Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ]. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. Québec, Canada: Ordre des ingénieurs du Québec. Repéré à <https://www.oiq.qc.ca/fr/sallePresse/Pages/rapportsAnnuels.aspx>
- Règlement sur le rapport annuel d'un ordre professionnel. RLRQ, c. C-26, r.8. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%208/>
- Riemsdijk M., Basford S., et Burnham A. (2016). Socio-cultural incorporation of skilled migrants at work: Employer and migrant perspectives. *International Migration*, 54 (3), 20-34.
- Rojas-Viger, C. (2006). Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : Les conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Les cahiers du GRES*, 6(1), 25-43. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/lcg/2006-v6-n1-lcg1098/012681ar/>
- Shan, H. (2012a). Articulating the self to the engineering market: Chinese immigrants experiences from a critical transformative learning perspective. Dans H. Bauder (dir.) *Immigration and settlement: Challenges, experiences and opportunities in global and local contexts*. (p. 95-108). Toronto, Canada: The Canadian Scholars Press.
- Shan, H. (2012b). Learning to « fit in »: The emotional work of Chinese immigrant engineers in Canada. *Journal of Workplace Learning*, 24(5), 351–364.
- Slade, B. (2008). Engineering barriers: an empirical investigation into the mechanics of downward mobility. *Socialist Studies*, 4(2),21-40. Repéré à <http://eprints.gla.ac.uk/76846/1/76846.pdf>

- Troper, H. (2017). Immigration au Canada. Dans *L'Encyclopédie Canadienne*. Repéré à <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/immigration>
- Université de Sherbrooke. (2011). *Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains*. Sherbrooke, Canada: Université de Sherbrooke. Repéré à <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/apropos/documents/direction/politiques/2500-028.pdf>
- Zaidman, A. et Bédard, J.-L. (2019). *La reconnaissance des acquis et des compétences des professionnels formés à l'étranger : une recension des pratiques de reconnaissance de 10 ordres professionnels et d'institutions collégiales et universitaires en lien avec ces 10 professions*. Rapport de recherche adressé à la TELUQ, Université TELUQ, Canada. Repéré à https://www.researchgate.net/publication/331728127_La_reconnaissance_des_acquis_et_des_compétences_des_professionnels_formés_a_l'étranger_une_recension_des_pratiques_de_reconnaissance_de_10_ordres_professionnels_et_d'institutions_collégiales_et_universitaires_en_lien_avec_ces_10_professions
- Zietsma, D. (2010). Immigrants working in regulated occupations. Dans *Statistics Canada*. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010102/article/11121-eng.htm>